

省人力资源社会保障厅关于健全完善“新八级工”职业技能等级制度的实施意见

(征求意见稿)

各设区市人力资源和社会保障局，各有关单位：

为贯彻落实《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》、《江苏省委省政府关于推进“江苏工匠”培育工程加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见》、《江苏省人民代表大会常务委员会关于加强新时代高技能人才队伍建设的决定》等要求，进一步建立完善职业技能等级体系，结合我省实际，提出如下实施意见。

一、总体要求

(一)指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻中央和省有关人才工作的决策部署，以服务产业企业、促进就业创业为导向，健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，畅通技能人才职业通道，提高技能人才待遇水平，引导更多劳动者走技能成才、技能报国之路，为谱写“强富美高”新江苏现代化建设新篇章提供强有力的技能支撑和人才保障。

(二)目标任务。到“十五五”期末，在以技能人员为主体的规模以上企业和其他用人单位中，全面推行职业技能等级认定，建立与国家职业资格制度相衔接，与终身职业技能培训制度相适

应，并与使用相结合、与待遇相匹配的技能人才“新八级工”职业技能等级制度。全省高技能人才总量稳定在 560 万人以上，占技能人才的比例达到 35%，支持不少于 400 家用人单位开展特级技师、100 家用人单位开展首席技师自主评聘试点，培养造就一支数量充足、结构合理、素质优良的技能人才队伍。

二、健全职业技能等级制度体系

（三）完善技能人才职业技能等级制度。职业技能等级一般分为初级（五级）、中级（四级）、高级（三级）、技师（二级）、高级技师（一级）五个等级。对设有高级技师的职业（工种），可在其上增设特级技师和首席技师技术职务（岗位），在初级工之下可设学徒工，形成由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级（岗位）序列（见附件），用人单位可根据实际，在现有职业技能等级设置的基础上适当增加或在各等级内增设层级，拓展职业发展空间。

（四）健全多元化技能人才评价方式。落实职业资格改革要求，关系到公共利益或涉及国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全的职业（工种），依法纳入《国家职业资格目录》，由相关行业主管部门实行职业资格准入，接受地方人力资源社会保障部门监管。《国家职业资格目录》外的水平评价类职业（工种），由用人单位和第三方评价机构按照有关规定开展职业技能

等级认定。鼓励龙头企业、行业组织、职业（技工）院校全面参与，共同推动社会化、市场化技能人才评价。根据经济社会发展和产业发展需要，选择市场需求大、可就业创业的最小技能单元（模块）进行专项职业能力考核，作为技能人才评价的重要补充。

（五）健全技能评价标准体系。完善由国家职业标准、行业企业评价规范、专项职业能力考核规范等构成的多层次、相互衔接、国际可比的技能标准体系。完善技能人才评价技术资源快速响应机制，人力资源社会保障部门会同行业主管部门，采取社会协办、自主开发、政府购买等方式，加大急需紧缺的职业（工种）技术资源开发力度，动态发布评价技术资源目录。以满足人力资源管理 and 职业培训、技能评价需要为目标，按照《国家职业标准编制技术规程》确定的原则和要求，指导行业组织、用人单位结合实际，编制行业企业评价规范，强化职业能力和业绩贡献导向，注重工匠精神培育和职业道德养成。鼓励各地围绕脱贫攻坚、乡村振兴、数字经济、新兴产业、劳务品牌以及非遗传承项目、地方特色产业开发专项职业能力考核规范。

三、完善职业技能等级认定机制

（六）全面开展职业技能等级认定。以初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等级为技能考核评价主体，采取理论考试、技能考核、综合评审等方式开展评价。支持用人单位根据实际，开展技能自主评价，依据职工业绩贡献，建立职业技能等级破格

晋升机制，推行“车间+考场”互动评价模式，在工作岗位、生产状态、实绩贡献中考察职工技能水平。推动技工院校、职业院校、普通高校全面开展在校生自主评价，促进技工院校建设工学一体化技能人才培养模式，指导职业院校、普通高校将学分考核与职业技能等级认定相结合。强化职业技能等级认定规范管理，遴选管理规范、信用良好第三方评价机构开展社会化职业技能等级认定，服务社会发展和劳动者就业技能提升需求。

（七）全面实施特级技师、首席技师评聘。特级技师、首席技师应当在国家职业标准中具备高级技师的职业（工种）领域设立，由人力资源社会保障部门指导用人单位制定实施方案，对评审办法、评分标准和激励措施等作出具体安排，按照制定方案、组织评审、公示核准、任职聘用等程序组织实施。优先在全省“1650”产业体系、发展新质生产力、推进产业升级等重点领域评聘一批具有代表性的首席技师。聚焦先进制造业、数字经济、现代服务业、工艺美术、非遗传承项目、现代农业和经济社会发展急需、紧缺行业（领域），全面开展特级技师评聘。

（八）做好学徒工等级衔接。学徒工职业技能等级认定仅在用人单位内开展，由用人单位在其跟随师傅学习期满或试用期满后，依据本单位有关要求自主进行转正定级考核并发放学徒工职业技能等级证书。学徒工职业技能等级不列入政府补贴性职业技能培训、评价范畴。参加中国特色企业新型学徒制的学员按照培

养目标进行考核定级,通过评价的,发放相应职业技能等级证书。

(九)创新开展职业技能等级直接认定。职业技能等级直接认定方式由用人单位自主确定,可将技能评价与本单位岗位练兵、技术比武、技术攻关、揭榜领题等工作相结合。打破学历、资历、年龄、比例等限制,对技能高超、业绩突出的一线职工,可根据其日常表现、工作业绩,结合职业标准和企业岗位要求,直接认定高级工以上职业技能等级。对解决重大工艺技术难题和重大质量问题、技术创新成果获得省部级以上奖项、“师带徒”业绩突出的高技能人才,可直接认定技师以上职业技能等级。

(十)鼓励开展各类技能竞赛。完善以世界技能大赛、全国职业技能大赛为引领,江苏技能状元大赛为龙头,“江苏工匠”岗位练兵职业技能竞赛活动等群众性赛事活动为基础的职业技能竞赛体系。强化江苏技能状元大赛引领效应,推动各地开展综合性竞赛活动,鼓励行业、企业、院校开展特色竞赛活动。完善并落实竞赛获奖选手职业技能等级晋升政策。鼓励企业对竞赛获奖选手建立与岗位使用及薪酬待遇挂钩的长效激励机制。

四、促进职业技能等级与培养使用待遇相结合

(十一)发挥技能评价的“指挥棒”作用。把全面实行“新八级工”职业技能等级制度作为引导职业技能培训方向、检验培训质量的重要手段。优化企业、院校、社会组织等各类培训资源,提高培训供给能力。鼓励各类企业特别是龙头企业、链主企业、

专精特新企业把技能人才培养纳入企业发展总体规划和年度计划，统筹开展职工技能培训、评价活动。实施全省职业技能培训和评价机构评估管理工作，建立相应评级激励机制和评估动态管理机制，推动以评促改、以评促建、以评促管，引导各类用人单位、社会组织、技工院校、职业院校、普通高校依法依规面向社会开展职业培训，促进社会化培训和评价工作健康有序发展。

（十二）促进与岗位使用有效衔接。推动《技能人才薪酬分配指引》落实落地，引导用人单位建立健全基于岗位价值、技能水平和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度，将职业技能等级作为工资分配的重要参考，或建立体现技术技能水平价值的补助性津贴制度，实现多劳者多得、技高者多得。完善高技能特殊人才特殊待遇政策，企业可对作出突出贡献的优秀高技能人才实行一事一议、特岗特酬。用人单位在聘的高级工、技师、高级技师、特级技师，在薪酬、学习进修、岗位聘任、职级晋升、评优评奖、科研项目申报等方面，比照助理级、中级、高级、正高级专业技术人员享受同等待遇。聘用到首席技师岗位的人员，薪酬待遇可参照本单位高级管理人员标准确定或根据实际确定，不低于特级技师标准。实行聘期管理制度，健全日常和动态考核制度，在岗位聘用中实现人员能上能下。

（十三）健全高技能人才激励机制。创造条件推动特级技师、首席技师进行技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题，

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。鼓励支持特级技师、首席技师开发技能操作法、绝招绝技等技能训练示教课程，创新运用数字化培训手段，推进线上线下教学深度融合。提高岗位技能提升补贴、职业技能鉴定补贴资金使用效能，将特级技师、首席技师职业技能等级纳入政府补贴性职业技能培训目录，补贴金额不低于高级技师相关标准。切实保障技工院校、职业院校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会，按规定享受求职创业补贴政策。完善江苏技能大奖评选表彰制度和国家级高技能人才评选表彰推荐机制，拓宽江苏大工匠、江苏工匠评选范围，提高全社会对技能人才的认可认同。

五、强化监管服务

（十四）强化监督管理。强化质量督导人员队伍建设，落实职业技能培训评价机构质量主体责任，接受行业和社会监督。建立以就业技能培训上岗率、岗位技能提升培训稳岗率、创业培训合格率等三项指标为主，以参训人员满意度指标为辅的培训质量评估机制。建立健全信用管理机制，规范职业技能培训评价机构执业行为。对职业技能培训评价事项实施目录清单管理，制定政府补贴培训目录、培训机构目录、评价机构目录，及时向社会公开并实行动态调整。综合运用随机抽查、定期检查、星级管理、评估管理、信用管理、信息公开等手段，强化“互联网+监管”，

推广使用“云眸工程”，形成政府监管、机构自律、社会监督的质量监督体系。

（十五）优化公共服务。加强技能人才工作信息化建设，完善高技能人才数据库。打造“江苏工匠课堂”品牌，加快开发优质职业培训课程，切实保障线上课程资源供给。构建与终身职业技能培训制度相适应的数字化服务体系。广泛运用数字化手段，推进“技能培训+考试评价+就业创业”一体化服务模式，从严规范职业技能评价机构和证书管理，面向社会提供技能人才评价机构和证书查询验证服务。积极推进国（境）外职业技能比照认定，探索技能评价结果国际互认。

六、保障措施

（十六）加强组织领导。“新八级工”职业技能等级制度关系广大技能人才的切身利益，政治性、政策性和技术性强。各地、各单位要高度重视，充分认识“新八级工”职业技能等级制度对于服务技能人才队伍建设的重要意义，坚持上下协同、条块结合，提升跨层级、跨部门、跨业务协同能力。加强与有关行业主管部门沟通协调、信息共享、服务监管，通过联合出台制度、联合备案评估、联合质量监管，拓展职业资格、职业技能等级、专项职业能力证书应用场景。省人力资源社会保障厅将制定相应工作指引，指导各地、各单位统筹规划，周密部署，规范组织。

（十七）强化经费保障。落实职业技能培训补贴政策，加大

各项补贴资金的整合力度，完善经费补贴拨付流程，依法加强对培训补贴资金的监督，提高使用绩效和安全水平。有条件的地区可安排经费，对新职业研究、职业培训资源开发、职业标准（规范、题库）开发等基础工作给予支持。指导企业按照规定提取和使用职工教育经费，主要用于开展职工技术技能培训、继续教育培训、技能人才评价等，一线职工所使用的职工教育经费不得低于本单位职工教育经费总额的70%。

（十八）加强宣传引导。加强政策宣传，创新宣传方式，提升技能人才的社会影响力和公众知晓度。抓好职业教育活动周、世界青年技能日、技能中国行等活动，宣传“新八级工”职业技能等级制度对于促进经济社会高质量发展、助力技能劳动者成长成才的积极作用，进一步营造重视、关心、尊重技能人才的社会氛围，形成劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

附件：“新八级工”职业技能等级（岗位）要求

江苏省人力资源和社会保障厅

2024年12月 日

（此件主动公开）

（联系单位：省职业技能鉴定中心）

附件

“新八级工”职业技能等级（岗位）要求

序号	级别	基本要求	实施机构
1	学徒工	能够基本完成本职业某一方面的主要工作。	用人单位
2	初级工	能够运用基本技能独立完成本职业的常规工作。	用人单位和第三方评价机构
3	中级工	能够熟练运用基本技能独立完成本职业的常规工作；在特定情况下，能够运用专门技能完成技术较为复杂的工作；能够与他人合作。	
4	高级工	能够熟练运用基本技能和专门技能完成本职业较为复杂的工作，包括完成部分非常规性的工作；能够独立处理工作中出现的问题；能够指导和培训初、中级工。	
5	技师	能够熟练运用专门技能和特殊技能完成本职业复杂的、非常规性的工作；掌握本职业的关键技术技能，能够独立处理和解决技术或工艺难题；在技术技能方面有创新；能够指导和培训初、中、高级工；具有一定的技术管理能力。	
6	高级技师	能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性工作；熟练掌握本职业的关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题；在技术攻关和工艺革新方面有创新；能够组织开展技术改造、技术革新活动；能够组织开展系统的专业技术培训；具有技术管理能力。	人力资源社会保障部门指导用人单位实施
7	特级技师	在生产科研一线从事技术技能工作、业绩贡献突出的“企业高技能领军人才”。能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性工作；精通本职业及相关职业的重要理论原理及关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题；承担传授技艺的任务，在技能人才梯队培养上作出突出贡献。	
8	首席技师	在技术技能领域作出重大贡献，或在本地区、本行业企业具有公认的高超技能、精湛技艺的“地方或行业企业高技能领军人才”。为地方、行业企业高技能人才队伍建设作出突出贡献；为国家重大技术攻关、成果转化、技术创新、发明等作出突出贡献，在地方、行业企业的技术进步与发展中发挥关键作用，专业水平在地方、行业企业具有很高认可度和影响力。	人力资源社会保障部门联合各行业指导用人单位实施

注：1. 行业主管部门、用人单位可结合实际对上述要求进行修订完善。

2. 上述职业技能等级证书样式和编码按照中国就业培训技术指导中心有关规定确定。证书编码第16位为大写英文字母或阿拉伯数字，其中“X”表示“学徒工”，“T”表示“特级技师”，“S”表示“首席技师”，“5、4、3、2、1”分别表示“初级工、中级工、高级工、技师、高级技师”。