

# 职业技能鉴定与企业人力资源管理相结合

报告人：钱志伟

各位来宾：

众所周知，国家的发展必须依靠经济的发展，经济的发展更多依靠的是科技进步、管理创新及劳动者素质的提高。“劳动者素质”提高是经济发展的重要保障。技能提高是实施劳动者素质提高的重要手段。高技能人才是熟练掌握专门知识与技术，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术及工艺操作性难题的重要人员，是企业技术工人队伍中的骨干力量，更是推动技术创新和现代科技成果向生产力转化的重要途径。是企业核心竞争力的重要体现。从近期国家出台的一系列技能人才发展政策中不难发现，对于高技能人才队伍建设我们国家是越来越重视，明显意识到了它是保持经济持续健康发展与社会全面进步的重要保障。

“人”的素质决定了社会的发展，技能是劳动者素质的重要体现之一，纵观当前，我国的劳动率偏低，明显低于发达国家，这就是我们所谓的“差距”。但是，社会对技能型人才的需求越来越紧迫，这一现象在我们电梯行业中尤为显著，我是企业人，我们目前看到的是，在我们电梯行业中的一线技术工人队伍的素质还偏低，尤其是掌握先进制造技术的高技能人才是严重短缺的。尤其是近年来，电梯企业对技能人才渴求愈发强烈，电梯安装工、电梯维修工属于技能型的服务工种，需要综合素质高的人来从事这一行业。但我们很多电梯从业者都是从农村富余劳动力转化而来，环境导致他们未接受过很好的文化教育，有的可能是半途改行干起了电梯。高技能人才的重视与培养是摆在我们企业人力资源管理面前的不可忽视的严峻课题。

江南嘉捷电梯股份有限公司(苏州点)作为江苏省第一家经电梯行业分中心首批评审认定的职业技能鉴定点，于2009年9月获得电梯行业首批职业技能鉴定站(点)许可资质，承担着电梯安装工、电梯维修工的初级工、中级工和高级工的培训、考核、鉴定工作。

我们公司重视人才、爱惜人才，把人才作为公司最宝贵的财富。今天借这个机会，

我结合我们企业的实际状况来谈下“职业鉴定与企业人力资源管理结合”，如何积极参与与电梯行业分中心组织的各项技能鉴定活动，严格按照鉴定程序开展规范化、标准化、科学化的鉴定活动的一些具体做法，供大家参考！

### **（一）大力建设实训场地、设备等硬件设施，保障职业技能鉴定的开展；**

场地、设备及工具配备是建站的基础条件，我们严格按照分中心要求的建站标准，配备相应的鉴定场地及必要的鉴定工具、设备。配备有专用的标准档案室、培训教室，并配有教学专用计算机、检测工具等来配合培训的考核实施。配备有符合鉴定工种需要的实操场地、电梯试验井道和自动扶梯实操现场。2008年11月顺利通过了电梯职业技能鉴定分中心领导及审核专家的现场评审。鉴定站点成立后又根据实际鉴定工作的需要，不断改善考核鉴定场地的环境安全、肃静、整洁、照明等服务设施。为保障开展高质量的技能鉴定工作，我们不满足于现有的场地、设备及工具，2011年起，除了申请建站时的场地、设备及工具，又专辟了1100多平米的实训基地、添置相应设备及工具专门用于技能鉴定，总投资300多万元。具体包括：专用实训的电梯钢结构四只、扶梯钢结构两只；专供培训用的实样梯六部，含自动扶梯、人行道各一台、各型号电梯四台；新增自动扶梯和自动人行道控制系统各一套；检测台一套（含一只控制柜、一只检测台、两台主机、两套门机），以及配备相应的实训工具和现场安全防护栏。

### **（二）保质保量地开展职业技能培训与核鉴定工作，为企业做好技能型人才储备。**

开展职业技能鉴定工作对于我们来说是新鲜尝试。在机械工业职业技能鉴定电梯行业分中心的指导下，我们从企业的发展战略，加强企业的人力资源建设角度出发，在职业技能鉴定工作中，严格执行职业技能鉴定标准开展鉴定活动。我公司共有5位高级技师、18位技师、2位高级工及47位中级工分别通过了电梯安装、维修技能鉴定。通过人员均得到了企业不同程度的嘉奖，为企业储备技能人才奠定了基础。以2012年电梯考试为例，凡是报名参加并通过考试，成功获得电梯技师证书的员工，公司报销全部的考试费用，并按照国家标准要求提高待遇。2013年准备为这批技师申报专业职称，借助企业搭建的平台来获得国家及政府对高技能人才的认可。通过经济和政策方面系列的激励措施对员工的努力和成绩予以肯定和重视，打消学习的后顾之忧，打造积极向上的学习氛围，建立良好的竞争环境，提高员工的归属感。

为保证公正、公平的鉴定质量，我们在执行过程中，不断完善考核体系、明确职责，发现问题及时进行有效的解决。每批次均采取有效的措施保障鉴定工作有序进行，执行严

格的试卷管理、考核管理、档案管理及相关的质量督导管理。保证了职业技能的公信度，得到了分中心、公司管理层及员工的广泛认可。

### **（三）有效利用技能鉴定硬件设施，建立企业内部技能培训体系与考核体系，满足企业对高技能人才的需求。**

随着实训基地的建成，正常的职业技能培训、考核鉴定得到了有序进行。为了更好地有效利用鉴定设施、设备及工具，公司在服务中心建立了一支专职的培训老师队伍，针对公司所有安装、调试、维保人员分批进行理论知识与实际操作技能培训。以 2012 年为例，共开展了 8 批，每批 10 人左右，学员通过为期 1 个月的系统性技能培训，通过实际操作使每位参训者都能很好地掌握扶梯、人行道及电梯的安装维修保养技能。

值得一提的是，这支培训老师队伍就是在我们以往的技师、高级技师鉴定过程中发现并提拔出来的，他们有着扎实的理论基础，过硬的技能水平。现在他们借助职业技能鉴定平台，为企业培训一批又一批的技能人才，这是我们企业值得欣慰的。更是迎合了我们开展职业技能鉴定工作的最终目的——为企业未来开展人力资源管理优化配置工作发挥了基础性作用。

### **（四）不断完善职业技能鉴定规章制度、鉴定队伍及课程标准体系建设**

我们定为开展职业技能鉴定、培训考核，制定了一系列的相关管理制度，如：《档案管理制度》、《财务管理制度》、《考务管理制度》、《理论知识考场规则》、《操作技能考试考场规则》、《设施设备管理制度》、《职业技能鉴定站工作程序》等。我们不仅严格执行了这些制度，而且不断完善制度来保证职业技能鉴定的顺利实施。

我们的领导岗位、综合管理岗位均职责明确，在各自岗位上各尽其职。2009 年建站初期已有 6 人通过了“电梯行业特有工种职业技能鉴定考评、管理人员职业资格”培训考试，首批取得了职业资格。公司围绕鉴定工作的开展需要，每年会指派一定数量的考评员、管理人员参加资格考试，取证后让他们积极投入实际的鉴定工作。到目前为止，我们共有 2 位质量督导、3 位高级考评员、5 位考评员、5 位管理人员，从人员组织结构上保障职业技能鉴定工作能够顺利进行。

开展职业技能鉴定，标准建立很重要，它既是一项基础性的工作，同时也是决定鉴定工作成败的关键所在。我们为促进我们电梯行业尽快出台行业内鉴定标准，早在 2008 年，即在我们成立之前，积极响应行业标准的编写。在机械工业职业技能鉴定电梯行业分中心的指导下，从鉴定工作启动之初，积极参与电梯分中心主导的各项工作，指派多位专家与

同人力资源和社会保障部、机械工业职业技能鉴定指导中心的领导、专家，以及电梯分中心、行业内企业专家共同参与电梯安装工、电梯维修工的职业标准的制定及鉴定试题的编写工作。受聘于机械工业职业技能鉴定电梯行业分中心、由我站组织专家执笔主编电梯维修工培训教材。为今后行业内正常开展鉴定工作奠定了坚实基础，这项工作一直以来受到了分中心领导的积极肯定。

事实证明，职业技能鉴定作为一种与企业发展紧密结合的技能人才培养和评价方式，能够有效地提高电梯行业从业者的劳动素质和竞争力，适应企业对技能人才的需求。鉴定工作开展至今，我们积累了一些工作经验，取得了一些工作成绩，同时也发现了一些不足。我们相信自己有了很好的软硬件基础资源后，一定会把职业技能鉴定工作做细做好，以此提高职业资格证书的公信力，促进电梯行业特有工种的职业技能鉴定工作规范化、专业化和科学化发展。为电梯行业发展、企业腾飞，培养选拔出更多的技能型人才。