

《技师教育大家学》第八期



《汽车维修专业（中、高级工）一体化课程标准》

专业名称：汽车维修

专业代码：0403-3、0403-4

学制年限：初中毕业生起点三年；中级工起点两年

一、培养目标

（一）中级工培养目标

面向汽车维修服务一线，培养熟悉企业工作流程，并能按照作业规范熟练完成汽车维护和常规维修等工作任务的技能人才。

（二）高级工培养目标

面向汽车维修服务一线，培养熟悉企业现场管理，能独立完成汽车故障的诊断与排除、组织完成汽车各总成大修作业等工作任务的高技能人才。

二、综合职业能力

（一）中级工综合职业能力

1. 能严格遵守企业工作制度，服从企业工作安排。
2. 能利用各种信息渠道查阅汽车维修资料。
3. 能根据汽车用户手册或维修手册，熟练进行汽车维护与常规维修

作业。

4. 能按照岗位工作要求，执行交接、验收等业务流程，并能规范填写工作维修记录。

5. 能与客户、领导、同事进行有效沟通。

（二）高级工综合职业能力

1. 能严格按照企业管理制度进行现场管理。

2. 能根据工作需求收集、归类、整理相关资料和信息。

3. 能根据故障现象，应用恰当方法，分析故障成因，制定维修方案。

4. 能根据维修方案，完成汽车故障诊断与排除，及总成大修、验收等作业。

5. 能与相关部门进行工作协调，完成维修作业的组织、总结等工作。

6. 能向客户提供技术咨询，并进行有效沟通。

三、就业方向及对应职业资格

（一）中级工就业方向及对应职业资格

在各类汽车维修与生产企业中从事汽车维修、装配、零配件管理与销售等工作，取得汽车修理工（中级）证书。

（二）高级工就业方向及对应职业资格

在各类汽车维修与生产企业中从事汽车检测、维修、装配、零配件管理与销售及汽车维修接待等工作，取得汽车修理工高级职业资格证书（三级）（高级）证书。

四、课程设置

(一) 一体化课程

编号	职业发展阶段 (职业资格等级)	一体化课程 2880
1	高级	汽车发动机故障诊断排除 340 (5-7)
2		汽车底盘故障诊断排除 360 (5-7)
3		汽车电气故障诊断排除 340 (5-7)
4		汽车发动机总成大修 120 (8)
5		汽车底盘总成大修 280 (8)
6		汽车配件计划与采购 60 (选修)

(二) 一体化课程描述

课程名称 1	新车检查		
教学安排	第 1 学期	课时时间	建议 80 学时
典型工作任务简述			
<p>新车在售出之前，进行车辆交付前车辆外观、性能等检查，确认新车是否符合汽车交付要求。完成该项工作的过程是：按照制造厂家的要求，接受新车检查任务，完成车辆信息收集，准备相关的工具和表格，根据相应的表格内容，实施对应的项目检查，确认各项功能是否正常，填写表格并签字。将完成的表格反馈给相关部门，工作过程中遵循现场工作管理规范。</p>			
一体化课程学习目标			

学习完本课程后，学生应当能够认识自己的工作环境，对整车有全面的了解，并能进行特定型号的新车交接，具体的：

1. 能叙述并执行安全操作规程、车间管理制度、废弃物处理等规定。
2. 能描述派工单中的工作任务及信息。
3. 能对照车辆描述汽车总体构造、部件功能与行驶基本原理。
4. 能运用网络、说明书等渠道利用表格列举车辆信息，如品牌、发展史及技术参数等。
5. 能在待检车辆上按规范操作车辆各功能开关，确认其功能与技术状况。
6. 能说明车辆交接检查项目的工作内容。
7. 能根据车辆交接检查项目内容选用诊断仪器。
8. 能在规定时间内按厂家标准实施车辆交接检查并作好记录。
9. 能描述工具设备（如举升机、诊断仪等）操作规程，并熟练使用。

工作与学习内容

工作与学习对象： 1. 执行安全操作规程、车间管理制度、废弃物处理规定	工具、设备、材料及资料： 工具、设备：车辆、举升机、诊断仪、电脑、垫脚布、翼子板布、座椅套、方向盘套、车轮挡块。 材料、资料：派工单、PDI	工作要求： 1. 能执行安全操作规程，确保工作安全 2. 能执行车间管理制度，确保工作高效、有序
---	---	---

<p>2. 接受派工单，明确派工单任务要求</p> <p>3. 收集车型品牌信息</p> <p>4. 认知待检车辆整体结构及功能</p> <p>5. 查阅车辆使用手册</p> <p>6. 操作车辆的各功能部件</p> <p>7. 领取 PDI 表格，学习 PDI 表格内容</p> <p>8. 选用相关工具和设备</p> <p>9. 检查 PDI 项目</p> <p>10. 填写 PDI 检查表，并提交检查结果。</p>	<p>检查表、车辆使用手册、安全操作规程、车间管理制度等。</p> <p>工作方法：</p> <p>双人操作法</p> <p>劳动组织方式：</p> <p>1. 一般以小组形式实施。</p> <p>2. 从教师处领取任务，作业后交付。</p> <p>3. 从教师处领取 PDI 检查表，作业后提交。</p> <p>4. 从工具库领取工具，作业后归还。</p>	<p>3. 在规定时间内，按照 PDI 作业要求，完成 PDI 检查项目</p> <p>4. 规范清晰填写相关表格</p> <p>5. 正确选用并按设备操作规程操作工具与设备</p> <p>6. 根据车辆使用手册正确对车辆功能进行操作</p> <p>7. 能正确收集车辆品牌型号信息并记录</p> <p>8. 作业过程符合 5S 工作规范</p>
---	---	---

课程名称 2	汽车维护		
教学安排	第 <u>1</u> 学期	课时时间	建议 <u>280</u> 学时
典型工作任务简述			
<p>根据维护规定或客户要求，按照作业工单和制造厂家的车辆维修手册规定，独立或协同其他人员，在规定时间内对汽车实施相应的维护项目，记录结果并签字，将填写签字确认的表格反馈给相关部门，工作过程中遵循现场工作管理规范。</p>			
一体化课程学习目标			
<p>学习完本课程后，学生应当能够进行汽车的日常维护、一级维护和二级维护，具体的：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能根据维修手册查阅、列举车辆相应级别的维护项目与流程。 2. 能描述工量具及仪器的种类、用途及其使用方法，并正确选用。 3. 能描述零部件拆卸、测量、装配方法，并在规定时间内完成相应级别的车辆维护作业。 4. 能填写车辆维护项目记录表和作业工单，且内容齐全、外观整洁。 5. 能描述维护过程检验与竣工检验的项目与方法，并实施检验。 6. 学习沟通技巧，能采取有效的沟通方式确认新增维修项目。 			
工作与学习内容			
工作与学习对象：	工具、设备、材料及资料： 1. 专用工具：机油滤清器拆	工作要求： 1. 能按维修手册实	

<p>1. 查阅、执行车辆维修手册中的维护规定</p> <p>2. 领取派工单，明确客户提出的车辆维护需求</p> <p>3. 选用专用工具、仪器、量具、材料</p> <p>4. 执行拆卸、测量、装配等维护项目</p> <p>5. 填写车辆维护项目记录表</p> <p>6. 过程检验与竣工检验</p> <p>7. 车辆交付</p>	<p>装工具、火花塞套筒、机油接收机、风动工具、扭力扳手、轮胎架等。</p> <p>2. 通用工具：套筒、梅花扳手、开口扳手、手钳等。</p> <p>3. 测量工具：轮胎气压测量及加注表、轮胎花纹深度尺、千分尺、游标卡尺、万用表、尾气分析仪等。</p> <p>4. 设备：车辆、举升机等。</p> <p>5. 防护用品：垫脚布、翼子板布、座椅套、方向盘套、车轮挡块等。</p> <p>6. 配件、材料：机油、机油滤清器、防冻液、汽油滤清器、空气滤清器、制动片、清洗油料等。</p> <p>7. 资料：派工单、维修手册、安全操作规程等。</p> <p>工作方法：</p> <p>拆装工具、量具的使用方法</p>	<p>施车辆维护作业；</p> <p>2. 能规范填写车辆维护项目记录表和作业工单；</p> <p>3. 能规范拆卸、测量、装配零部件；</p> <p>4. 能实施维护的过程检验与竣工检验；</p> <p>5. 能选用整车维护所需的工量具及仪器；</p> <p>6. 能按举升机操作规程完成车辆举升；</p> <p>7. 能采取有效的沟通方式确认新增维修项目。</p>
--	---	--

	<p>油料、材料的选用方法</p> <p>零部件的拆卸、测量和装配方法</p> <p>举升工位作业法</p> <p>过程检验与竣工检验方法</p> <p>劳动组织方式：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 从教师处领取任务，作业后交付检验。 2. 从工具库领取工具，作业后归还。 3. 从配件部领用所需的配件及耗材。 4. 从资料室领取维修手册，作业后归还。 5. 与同伴协作完成维护。 	
--	---	--

课程名称 3	汽车发动机维修		
教学安排	第 2-4 学期	课时时间	建议 360 学时
典型工作任务简述			

在技术人员判断发动机故障后，确定需要总成解体时，维修人员按照维修手册的规范程序，拆卸发动机并解体，进行零件清洗，在技术人员的指导下完成检测、零件更换、装配、吊装，并作调试准备；确定外围零部件（诸如皮带、风扇、水管、水箱、支承胶、排气管与排气垫等）需要更换时，维修人员拆卸并领取对应型号的配件，完成装配，并作各总成的调试检查，确认其工作状态正常，填写维修工单交付检验，工作过程中遵循现场工作管理规范。

一体化课程学习目标

学习完本课程后，学生能够对发动机水温高、不易起动、机油故障灯亮、发动机不能启动、电控发动机故障灯亮等进行维修，具体的：

1. 能对照发动机描述发动机基本构造、部件功能及其基本工作原理。
2. 能叙述并执行发动机吊装、拆装安全操作规程。
3. 能描述工量具与仪器的种类、用途及其使用方法，并能正确选用。
4. 能列举发动机吊装、拆卸、解体、清洗、装配的步骤与方法，并在规定时间内完成操作。
5. 能列举发动机零部件测量项目和测量方法，并实施测量及数据计算。
6. 能在实施的过程中记录拆装步骤。
7. 能描述单臂吊操作规程，并完成发动机的吊装作业。
8. 能识别发动机电控系统各元件结构及安装位置，并能说出其工作原理。
9. 能识读发动机电控系统控制原理图，并描述其原理。

10. 能检测并更换发动机电控系统各元件。

工作与学习内容

<p>工作与学习对象：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 执行发动机拆装安全操作规程 2. 发动机总成吊装 3. 认知发动机总体结构及功能 4. 认知并拆装曲柄连杆机构零部件 5. 认知并拆装配气机构零部件 6. 认知并拆装润滑系零部件 7. 认知并拆装点火系零部件 8. 认知并拆装冷却系零部件 9. 认知并拆装燃料供给系零部件 10. 认知并拆装 	<p>工具、设备、材料及资料：</p> <p>常用工具：翻转架、单臂吊、梅花扳手、套筒扳手、扭力扳手、开口扳手、风动工具等</p> <p>常用量具：万用表、千分尺、塞尺、磁力表座、游标卡尺等</p> <p>专用工具：火花塞套筒、活塞环拆装钳、气门拆装钳、诊断仪等</p> <p>油料、材料：机油、润滑脂、清洗液、发动机修理包等</p> <p>设备：车辆、发动机</p> <p>资料：维修手册、维修工单、安全操作规程</p>	<p>工作要求：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能执行发动机拆装安全操作规程。 2. 能按照车辆维修手册规范选择、使用工具。 3. 能按车辆维修手册完成发动机的拆卸、解体、零部件的清洗、更换、发动机装配、吊装等作业。 4. 能按车辆维修手册完成发动机外围部件的拆卸、更换、装配等作业。 5. 能选用清洗液，按
---	--	---

<p>进、排气系统零部件</p> <p>11. 认知并拆装发动机电控系统零部件</p> <p>12. 清洗发动机零部件</p> <p>13. 检查、测量发动机零部件</p> <p>14. 填写维修工单</p> <p>15. 查阅车辆维修手册</p> <p>16. 选用工具、量具和设备</p> <p>17. 各总成的调试检查</p>	<p>工作方法：</p> <p>零部件的清洗方法</p> <p>发动机吊装方法</p> <p>零部件拆装方法</p> <p>零部件测量方法</p> <p>间隙的调整方法</p> <p>总成的检验方法</p> <p>劳动组织方式：</p> <p>1. 从教师处领取任务，作业后交付。</p> <p>2. 从工具库领取工具，作业后归还。</p> <p>3. 从资料室领取维修手册，作业后归还。</p> <p>4. 从配件部领取配件及耗材。</p> <p>5. 与同伴协作完成作业。</p>	<p>操作规范清洗零部件。</p> <p>6. 能按照要求填写维修工单。</p> <p>7. 能按单臂吊操作规程完成发动机的拆吊作业。</p> <p>8. 能检测、更换发动机电控系统各元件的技术状况。</p> <p>9. 能正确使用诊断仪进行检测并记录。</p>
--	--	---

课程名称 4	汽车底盘维修		
教学安排	第 2-4 学期	课时时间	建议 360 学时

典型工作任务简述

在技术人员判断底盘故障后，确定需要总成解体时，维修人员按照维修手册的规范程序，拆卸并解体相关总成，进行零件清洗，在技术人员的指导下完成检测、更换零件、安装，并作调试准备；确定零部件（诸如制动盘、制动片、离合器片、轮胎、转向助力油管等等）需要更换时，维修人员拆卸、领取对应型号的配件，完成装配，作好调试检查，确认其工作状态正常，填写维修工单并交付检验，工作过程中遵循现场工作管理规范。

一体化课程学习目标

学习完本课程后，学生应当能够对离合器打滑、变速器脱档、驱动桥异响等等故障进行维修，具体的：

1. 能对照底盘描述各总成基本构造、部件功能及其基本工作原理。
2. 能叙述底盘拆装安全操作规程，并执行。
3. 能描述工量具及仪器的种类、用途及其使用方法，并正确选用。
4. 能列举底盘各总成拆卸、解体、清洗、装配的步骤与方法，并在规定时间内完成操作。
5. 能列举底盘零部件测量项目和测量方法，并实施测量及记录数据。
6. 能在实施的过程中记录拆装步骤。
7. 能描述千斤顶及托架操作规程，并完成底盘总成安装作业。
8. 能描述自动变速器的结构、原理，并能在规定时间内完成自动

变速器的拆装。

工作与学习内容

工作与学习对象： 1. 执行底盘拆装安全操作规程 2. 认知底盘总体结构及功能 3. 认知并拆装传动系统零部件 4. 认知并拆装行驶系统零部件 5. 认知并拆装转向系统零部件 6. 认知并拆装制动系统零部件	工具、设备、材料及资料： 常用工具：扭力扳手、双头扳手、棘轮扳手、风动扳手、套筒、千斤顶、举升机等 常用量具：游标卡尺、千分尺、百分表等 专用工具：轴承拉器、球头拆装工具、液压动力转向油压测试表、刹车油管拆装工具等 油料、材料：清洗液、制动液、离合器油、转向助力油、润滑脂、齿轮油等 设备：车辆及底盘各总成 资料：维修手册、维修工单、安全操作规程 工作方法：	工作要求： 1. 能执行底盘拆装安全操作规程。 2. 能按照车辆维修手册规范选择、使用工具。 3. 能按车辆维修手册完成底盘各总成的拆装与调整。 4. 能选用清洗液，按操作规范清洗零部件。 5. 能按照要求填写维修工单。 6. 能按千斤顶及托架操作规程完成底盘总成安装作业。 7. 能完成一种类型自
--	--	---

件	零部件的清洗方法	动变速器的拆装。	
7. 认知并拆装	底盘总成拆装方法		
自动变速器零	零部件拆装方法		
部件	零部件测量方法		
8. 清洗底盘零	间隙的调整方法		
部件	总成的检验方法		
9. 填写维修工	劳动组织方式：		
单			
10. 查阅车辆维			1. 从教师处领取任务，作业
修手册			后交付。
11. 检查、测量			2. 从工具库领取工具，作业
底盘零部件	后归还。		
12. 选用工具、	3. 从资料室领取维修手册，		
量具和设备(如	作业后归还。		
托架等)	4. 从配件部领取配件及耗		
13. 各总成的调	材。		
试检查	5. 与同伴协作完成作业。		

课程名称 5	汽车电气维修		
教学安排	第 2-4 学期	课时时间	建议 360 学时
典型工作任务简述			

当电气系统（诸如起动系统、充电系统、灯光系统、雨刮系统、仪表、电动座椅、空调、中控门锁、车窗等等）出现故障时，维修人员按照维修手册的规范程序，进行检查、判断、修复或更换，并确认其故障排除，填写维修工单交付检验，工作过程中遵循现场工作管理规范。

一体化课程目标

学习完本课程后，学生应当能够进行起动机不工作、充电灯亮、灯光不亮等等故障的检修，具体的：

1. 能描述或演示电气安全操作规范。
2. 能叙述电气各系统结构及工作原理。
3. 能识读维修手册电路图，描述其工作原理，并绘制电流回路。
4. 能描述判别故障的方法，并能判别故障。
5. 学习故障树的绘制方法，能根据故障现象绘制故障树，制定诊断流程。
6. 能根据诊断流程, 利用检测工具检查判断故障原因，并能陈述。
7. 能陈述故障维修措施，完成零部件的检测、更换或维修，确认故障排除。

工作与学习内容

工作与学习对象： 1. 执行安全操作规程	工具、设备、材料及资料： 常用工具：梅花扳手、套筒扳手、开口扳手、电烙铁等 常用量具：密度计、万用表、	工作要求： 1. 能执行安全操作规程、车间管理制度。 2. 能根据客户描述确
------------------------------------	--	---

<p>2. 执行车间管理制度</p> <p>3. 识读车辆电路图</p> <p>4. 选用电气测量工具和仪器</p> <p>5. 认知、拆装起动系统零部件，并检修</p> <p>6. 认知、拆装充电系统零部件，并检修</p> <p>7. 认知、拆装灯光、信号零部件，并检修</p> <p>8. 认知、拆装雨刮系统零部件，并检修</p> <p>9. 认知、拆装仪表总成，并检修</p> <p>10. 认知、拆装电动座椅、中控</p>	<p>检漏仪等</p> <p>专用工具：充电机、冷媒回收加注机、歧管压力表等</p> <p>油料、材料：润滑脂、清洗液、电工胶布、制冷剂</p> <p>设备：车辆及电气总成</p> <p>资料：维修手册、维修工单、安全操作规程</p> <p>工作方法：</p> <p>零部件的清洁方法</p> <p>电器总成拆装方法</p> <p>零部件测量方法</p> <p>间隙的调整方法</p> <p>总成的检验方法</p> <p>故障树</p> <p>劳动组织方式：</p> <p>1. 从教师处领取任务，作业后交付。</p> <p>2. 从工具库领取工具，作业后归还。</p>	<p>认故障的现象。</p> <p>3. 能根据故障现象制定故障诊断流程</p> <p>4. 能根据诊断流程，利用检测工具检查判断故障原因，并能向客户陈述。</p> <p>5. 能根据维修手册，完成零部件的更换或维修，确认故障排除。</p>
---	---	--

门锁、车窗等零 部件，并检修 11. 认知、拆装 空调系统零部 件，并检修 12. 填写维修工 单 13. 查阅车辆维 修手册 14. 选用工具、 量具和设备(如 冷媒回收加注 机等) 15. 各总成的调 试检查	3. 从资料室领取维修手册， 作业后归还。 4. 从配件部领取配件及耗 材。 5. 与同伴协作完成作业。	
--	--	--

课程名称 6	汽车配件库存管理		
教学安排	选修	课时时间	建议 <u>60</u> 学时
典型工作任务简述			
<p>当新购的配件需要入库时，对配件进行分拣并编制其管理条码，运用管理软件完成入库登记；按照库房管理规定对库存的配件进行日常管理并定期盘点；当配件需要出库时，查找、提取配件并交付领料</p>			

人员，办理出库手续。

一体化课程目标

1. 能叙述并执行库房管理安全操作规程、库房管理制度、索赔件规定。
2. 能进行到货配件的基本状况检查。
3. 能描述配件编码原则，并按规则完成到货配件的编码与上架。
4. 能运用配件管理软件完成入库登记、快速查找等内容。
5. 能进行配件日常维护与盘点。
6. 能按要求完成配件查找及出库手续。

工作与学习内容

工作与学习对象： 1. 执行安全操作规程 2. 执行库房管理制度 3. 执行索赔件管理规定 4. 分拣配件及状况检查 5. 编制配件编	工具、设备、材料及资料： 配件、电脑及配件管理软件、配件货架、配件运送车、配件目录、入库单、出库单、库房管理制度等 工作方法： 配件分拣方法 配件编码方法 配件管理软件使用方法 信息检索方法 劳动组织方式： 1. 从教师处领取任务，作业后反馈。 2. 与同伴协作完成配件编号与上架。	工作要求： 1. 能执行安全操作规程、库房管理制度、索赔件规定。 2. 能进行配件基本状况检查。 3. 能按编码规则完成配件编码与上架 4. 能运用配件管理软件完成入库登记、查找等内容
---	---	---

码及配件上架 6. 运用配件管理软件完成入库登记 7. 盘点配件 8. 查找及提取配件 9. 办理配件出库手续		5. 能进行配件日常维护与盘点 6. 能按要求完成配件查找及出库手续
---	--	---------------------------------------

课程名称 7	汽车发动机故障诊断排除		
教学安排	第 5-7 学期	课时时间	建议 340 学时
典型工作任务描述			
<p>维修技术人员接到维修工单时，按照工单上所描述的故障现象，初步确认为发动机故障时，参考维修手册，制定诊断流程并选择恰当的仪器设备，对发动机进行检测、记录并分析检测数据，确认故障原因并制定维修方案，协同相关人员在规定时间内完成维修作业。最后确认其工作状态正常，交付检验，并提交填写的维修工单，工作过程中遵循现场工作管理规范。</p>			
一体化课程学习目标			

学习完本课程后，学生能够对发动机不能起动、怠速抖动、加速不良等等故障进行检测、诊断及排除。具体的：

1. 能叙述并执行发动机操作、设备运用、消防等安全操作规程，采取有效手段，防止出现油、水、电、机械运转等安全事故。
2. 能叙述发动机故障诊断方法，明确故障诊断方法的特征和适用范围。
3. 能叙述故障再现方法并能够确认故障现象。
4. 能主动利用维修手册、网络等渠道收集信息，讨论、编制、优化相应的故障诊断流程。
5. 能选用相应的诊断设备，学习诊断设备的使用方法，并能应用该设备，对发动机故障进行检测。
6. 能对照维修手册中的标准数据，对检测数据进行分析，确认故障原因。
7. 能查阅维修手册中元器件、线束位置及相关信息，检测、维修或更换相关元件。
8. 能按照发动机技术要求，确认故障排除。
9. 能按照工作流程，交付车辆，提交维修工单并确认。
10. 能展示工作成果，对学习工作进行总结反思，能与他人合作，进行有效沟通。
11. 能按照国家环保相关规定和车间要求，正确处置废弃物。
12. 在工作过程中，具有一定的质量和成本意识，并遵守 5S 现场管理规定。

工作与学习内容		
<p>工作与学习对象:</p> <ol style="list-style-type: none"> 识读维修工单,明确维修任务 确认故障现象 查看维修手册,编制诊断流程 选用检测设备(如专用示波器) 检测发动机 记录并分析数据 制定故障排除方案 实施维修作业 小组自检互 	<p>工具、设备、材料及资料:</p> <p>工具、材料:万用表、气缸压力表、真空压力表、防护三件套、燃油压力表、备品备件等</p> <p>设备:车辆、发动机实训台、举升机、诊断仪、示波器</p> <p>资料:维修手册、维修工单</p> <p>工作方法:</p> <p>故障诊断方法</p> <p>信息检索法</p> <p>列表法</p> <p>专用示波器的使用方法</p> <p>劳动组织方式:</p> <ol style="list-style-type: none"> 从教师领取任务,作业后交付。 从工具、配件库领取工具、仪器、设备、配件及耗材,作业后归还。 	<p>工作要求:</p> <ol style="list-style-type: none"> 能识读分析维修工单。 能准确确认故障现象。 能熟练规范查找维修手册,并确定诊断流程。 能选用恰当的检测备,准确检测并记录数据。 能分析数据,制定合理的维修方案。 能组织小组人员在规定时间内完成维修作业。 能确认故障排除并能进行交流。 能正确使用汽车专用示波器进行检测并分析。

检并汇报交流 10. 填写维修工单并提交	3. 从资料室领取维修手册，作业后归还。 4. 组织小组人员协作完成发动机故障排除。	
-------------------------	---	--

课程名称 8	汽车底盘故障诊断排除		
教学安排	第 5-7 学期	课时时间	建议 360 学时
典型工作任务描述			
<p>维修技术人员接到维修工单时，按照工单上所描述的故障现象，初步确认为底盘故障时，参考维修手册，制定诊断流程并选择恰当的仪器设备，对底盘进行检测、记录并分析检测数据，确认故障原因并制定维修方案，协同相关人员在规定时间内完成维修作业。最后确认其工作状态正常，交付检验，并提交填写的维修工单，工作过程中遵循现场工作管理规范。</p>			
一体化课程学习目标			
<p>学习完本课程后，学生能够对底盘自动变速器不升档、制动跑偏、转向沉重等等故障进行检测、诊断及排除。具体的：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能叙述、执行进行自动变速器试验、制动性能测试的安全操作规程，采取有效手段，防止出现安全事故。 2. 能叙述底盘故障诊断方法，明确故障诊断方法的特征和适用范围。 3. 能叙述底盘故障再现方法并能够确认故障现象。 			

4. 能主动利用维修手册、网络等渠道收集信息，讨论、编制、优化相应的故障诊断流程。

5. 能选用相应的诊断设备，学习诊断设备的使用方法，并能应用该设备，对底盘故障进行检测。

6. 能对照维修手册中的标准数据，对检测数据进行分析，确认故障原因。

7. 能查阅维修手册中底盘元器件、线束位置及相关信息，检测、维修或更换相关元件。

8. 能按照底盘技术要求，确认故障排除。

9. 能按照工作流程，交付车辆，提交维修工单并确认。

10. 能展示工作成果，对学习工作进行总结反思，能与他人合作，进行有效沟通。

11. 能按照国家环保相关规定和车间要求，正确处置废弃物。

12. 在工作过程中，具有一定的质量和成本意识，并遵守 5S 现场管理规定。

工作与学习内容

工作与学习对象： 1. 识读维修工单，明确维修任务 2. 确认故障现	工具、设备、材料及资料： 工具、材料：自动变速器油压测试仪、车轮挡块、常用材料、拆装专用工具等。 设备：车辆、举升机、车辆安全检测线、诊断仪、四轮	工作要求： 1. 能识读分析维修工单。 2. 能准确确认故障现象。 3. 能熟练规范查找维
---	--	---

<p>象</p> <p>3. 查看维修手册, 编制诊断流程</p> <p>4. 选用检测设备(如自动变速器油压测试仪等)</p> <p>5. 检测底盘各系统</p> <p>6. 记录并分析数据</p> <p>7. 制定故障排除方案</p> <p>8. 实施维修作业</p> <p>9. 小组自检互检并汇报交流</p> <p>10. 填写维修工单并提交</p>	<p>定位仪、轮胎平衡仪等。</p> <p>资料：维修手册、维修工单。</p> <p>工作方法：</p> <p>故障诊断方法</p> <p>信息检索法</p> <p>列表法</p> <p>自动变速器油压测试仪使用方法</p> <p>劳动组织方式：</p> <p>1. 从教师处领取任务，作业后交付。</p> <p>2. 从工具、配件库领取工具、仪器、设备、配件及耗材，作业后归还。</p> <p>3. 从资料室领取维修手册，作业后归还。</p> <p>4. 组织小组人员协作完成底盘故障排除。</p>	<p>修手册，并确定诊断流程。</p> <p>4. 能选用恰当的检测设备，准确检测并记录数据。</p> <p>5. 能分析数据，制定合理的维修方案。</p> <p>6. 能组织小组人员在规定时间内完成维修作业。</p> <p>7. 能确认故障排除并能进行交流。</p> <p>8. 能正确使用自动变速器油压测试仪进行测试并分析测试结果。</p> <p>9. 能正确使用底盘安全检测线进行检测并分析检测结果。</p>
---	--	---

课程名称 9	汽车电气故障诊断排除		
教学安排	第 5-7 学期	课时时间	建议 340 学时
典型工作任务描述			
<p>维修技术人员接到维修工单时，按照工单上所描述的故障现象，参考维修手册并选择恰当的仪器设备，对电气（如安全气囊、自动空调、音响、防盗系统等）进行检测并记录分析检测数据，确认故障原因并制定维修方案，协同相关人员在规定时间内完成维修作业。最后确认其工作状态正常，交付检验，并提交填写的维修工单，工作过程中遵循现场工作管理规范。</p>			
一体化课程学习目标			
<p>学习完本课程后，学生能够对汽车安全气囊警告灯常亮、自动空调不制冷、音响系统不工作等等故障进行检测、诊断及排除。具体的：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能叙述并执行对安全气囊、自动空调、音响、防盗等系统的安全操作规程。 2. 能描述安全气囊、自动空调、音响、防盗等系统的结构及工作原理。 3. 根据维修工单，确认故障现象。 4. 能识读维修手册电路图，并拆绘出各系统电路图，分析系统工作原理。 5. 能根据故障现象绘制故障树，制定诊断流程。 6. 能根据诊断流程，选用检测工具检查判断故障原因。 			

7. 能制定故障维修措施，完成更换或维修，确认故障排除。

工作与学习内容

<p>工作与学习对象：</p> <p>1. 识读维修工单,明确维修任务</p> <p>2. 确认故障现象</p> <p>3. 识读、分析电路图,编制诊断流程</p> <p>4. 认知、拆装并检修安全气囊系统</p> <p>5. 认知、拆装并</p>	<p>工具、设备、材料及资料：</p> <p>工具： 诊断仪、制冷剂纯度测试仪、万用表、检漏仪等</p> <p>材料： 润滑脂、清洗液、电工胶布、制冷剂等</p> <p>设备： 车辆、电气试验台、空调试验台、冷媒回收加注机等</p> <p>资料： 维修手册、维修工单。</p> <p>工作方法：</p> <p>故障诊断方法</p> <p>信息检索法</p> <p>列表法</p>	<p>工作要求：</p> <p>1. 能执行安全操作规程、车间管理制度。</p> <p>2. 能根据客户描述确认故障的现象。</p> <p>3. 能根据故障现象制定故障诊断流程</p> <p>4. 能根据诊断流程,利用检测工具检查判断故障原因,并能向客户陈述。</p> <p>5. 能根据维修手册,完成零部件的更换或维修,确认故障排除。</p>
---	---	---

检修自动空调系统 6. 认知、拆装并检修音响系统 7. 认知、拆装并检修车身防盗系统 8. 小组自检互检并汇报交流 9. 填写维修工单并提交	电路图的拆绘方法 劳动组织方式: 1. 从教师领取任务, 作业后交付。 2. 从工具、配件库领取工具、仪器、设备、配件及耗材, 作业后归还。 3. 从资料室领取维修手册, 作业后归还。 4. 组织小组人员协作完成故障排除。	6. 能叙述安全气囊、自动空调、音响、防盗等系统的结构及工作原理。
--	---	-----------------------------------

课程名称 10	发动机总成大修		
教学安排	第 8 学期	课时时间	建议 120 学时
典型工作任务描述			
<p>维修技术人员接到发动机大修任务时, 或通过检测评定发动机技术状况, 确定发动机需要大修时, 参考维修手册制定恰当的维修方案, 协同相关人员在规定时间内进行发动机零部件的拆卸、清洗、测量, 分析原因, 确定修复方案, 进行修复或更换, 最后装配、调试发动机, 完成维修作业, 进行完工检验, 并提交填写的维修工单和提供技术咨</p>			

询，工作过程中遵循现场工作管理规范。

一体化课程学习目标

学习完本课程后，学生能够描述发动机大修工艺流程及技术标准，并能按照发动机大修工艺进行总成大修、调试与竣工检验。具体的：

1. 能描述发动机大修的技术标准，应用技术标准评定发动机大修技术状况。
2. 能选用合适的工具、量具，拆检、清洗发动机零部件，正确测量发动机各部件数据，并记录测量数据。
3. 能对照发动机大修技术标准，分析测量数据，判别问题和分析原因。
4. 根据分析结果，讨论、优化、制定发动机大修方案。
5. 能按照大修工艺规程，编制发动机大修工艺卡，讨论并确定其可操作性。
6. 能根据维修手册的装配工艺规程，领取配件，协同小组人员完成发动机装配、调试。
7. 能根据发动机大修竣工标准，实施竣工检验。
8. 能按照工作流程，交付车辆，提交维修工单并确认。

9. 能展示工作成果, 对学习工作进行总结反思, 能与他人合作, 进行有效沟通。

10. 能按照国家环保相关规定和车间要求, 正确处置废弃物。

11. 在工作过程中, 具有一定的质量和成本意识, 并遵守 5S 现场管理规定。

工作与学习内容

<p>工作与学习对象:</p> <p>1. 识读维修工单, 明确维修任务</p> <p>2. 评定发动机技术状况</p> <p>3. 拆卸并分解</p>	<p>工具、设备、材料及资料:</p> <p>工具、量具: 风动工具、真空表、千分尺、刀口尺、量缸表、汽缸压力表等</p> <p>专用工具: 火花塞套筒、活塞环拆装钳、气门拆装钳等</p> <p>油料、材料: 机油、润滑脂、清洗液、发动机修理包、维</p>	<p>工作要求:</p> <p>1. 能执行安全操作规程、车间管理制度。</p> <p>2. 能正确评定发动机技术状况。</p> <p>3. 能编制规范的大修工艺卡</p> <p>4. 能拆卸并测量发</p>
---	---	---

<p>发动机总成</p> <p>4. 测量发动机各部件,分析问题 和原因</p> <p>5. 制定维修方案</p> <p>6. 编制大修工艺卡</p> <p>7. 准备配件,装配调试发动机</p> <p>8. 实施竣工检验</p> <p>9. 小组互检并汇报交流</p> <p>10. 填写维修工单并提交</p>	<p>修手册等</p> <p>设备: 车辆、发动机台架、吊装设备</p> <p>资料: 维修手册、维修工单</p> <p>工作方法:</p> <p>编制大修工艺方法</p> <p>维修方案的制定方法</p> <p>发动机状况的评定方法</p> <p>劳动组织方式:</p> <p>1. 从教师领取任务,作业后交付。</p> <p>2. 从工具库领取工具仪器设备,作业后归还。</p> <p>3. 从资料室领取维修手册,作业后归还。</p> <p>4. 从配件部领取配件及耗材。</p> <p>5. 组织小组人员协作完成发动机大修任务。</p>	<p>动机部件。</p> <p>5. 能正确分析数据,并制定合理的维修方案。</p> <p>6. 能组织人员在规定时间内正确实施发动机大修作业。</p> <p>7. 能检验大修后的发动机性能。</p>
--	---	--

课程名称 11	汽车底盘总成大修		
教学安排	第 8 学期	课时时间	建议 280 学时
典型工作任务描述			
<p>维修技术人员接到底盘各总成大修任务，或通过检测评定底盘各总成（手动变速器、自动变速器、驱动桥等）技术状况，确定底盘各总成需大修时，协同相关人员在规定时间内进行底盘各总成零部件的拆卸、清洗、测量，分析原因，确定维修方案，进行修复或更换，最后装配、调试底盘各总成，完成维修作业，进行完工检验，工作过程中遵循现场工作管理规范。</p>			
一体化课程学习目标			

学习完本课程后，学生能够描述底盘各总成大修工艺流程及技术标准，并能按照底盘各总成大修工艺进行总成大修、调试与竣工检验。具体的：

1. 能描述底盘各总成大修的技术标准，应用技术标准评定底盘各总成技术状况。

2. 能选用合适的工具、量具，拆检、清洗发动机零部件，正确测量底盘各部件数据，并记录测量数据。

3. 能对照底盘大修技术标准，分析测量数据，判别问题和分析原因。

4. 根据分析结果，讨论、优化、制定底盘各总成大修方案。

5. 能按照大修工艺规程，编制底盘各总成大修工艺卡，讨论并确定其可操作性。

6. 能根据维修手册的装配工艺规程，领取配件，协同小组人员完成底盘各总成装配、调试。

7. 能根据底盘各总成大修竣工标准，实施竣工检验。

8. 能按照工作流程，交付车辆，提交维修工单并确认。

9. 能展示工作成果，对学习工作进行总结反思，能与他人合作，进行有效沟通。

10. 能按照国家环保相关规定和车间要求，正确处置废弃物。

11. 在工作过程中，具有一定的质量和成本意识，并遵守 5S 现场管理规定。

工作与学习内容

<p>工作对象:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 识读维修工单,明确维修任务 2. 评定底盘技术状况 3. 拆卸并分解底盘各总成 4. 测量底盘各部件,分析问题和原因 5. 制定维修方案 6. 编制大修工艺卡 7. 准备配件,装配调试底盘各部件 8. 实施竣工检验 9. 小组互检并汇报交流 	<p>工具、设备、材料及资料:</p> <p>工具量具: 风动工具、千分尺、游标卡尺等</p> <p>专用工具: 自动变速器专用工具、制动系统专用工具等</p> <p>油料、材料: 润滑脂、清洗液、齿轮油、制动液、ATF油等</p> <p>设备: 车辆、底盘各总成实训台、托架设备</p> <p>资料: 维修手册、维修工单</p> <p>工作方法:</p> <p>编制大修工艺方法</p> <p>维修方案的制定方法</p> <p>底盘状况的评定方法</p> <p>劳动组织方式:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 从教师领取任务,作业后交付。 2. 从工具库领取工具仪器设备,作业后归还。 	<p>工作要求:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能执行安全操作规程、车间管理制度。 2. 能正确评定底盘各总成技术状况。 3. 能测量并分析数据。 4. 制定合理的维修方案。 5. 能组织人员在规定时间内正确实施底盘各总成大修作业。 6. 能检验大修后的底盘各总成性能。
---	--	---

10. 填写维修工单并提交	3. 从技术部门或资料室领取维修手册，作业后归还。 4. 从配件部领取配件及耗材。 5. 组织小组人员协作完成底盘各总成大修作业。	
---------------	---	--

(三) 学习任务设计 (案例)

新车交接检查 80	认识工作环境
	认识工作环境
	整车认知
	XX 新车交接检查
汽车维护 280	汽车常规维护
	XX 车型首次维护
	XX 车型二级维护
汽车发动机维修 360	发动机拆装与结构认知
	XX 车型发动机水温高的拆检
	XX 车型发动机不易起动的拆检

<p>新车交接检查</p> <p>80</p>	<p>认识工作环境</p>
	XX 车型机油故障灯亮的拆检
	XX 车型发动机不能启动的拆检
	XX 车型发动机故障灯亮的拆检
<p>汽车底盘维修</p> <p>360</p>	XX 车型离合器打滑的拆检
	XX 车型变速器脱档的拆检
	XX 车型驱动桥异响的拆检
	XX 车型减震器漏油的拆检
	XX 车型转向沉重的拆检
	XX 车型制动拖滞的拆检
	XX 车型 ABS 警报灯亮的拆检
<p>汽车电气维修</p> <p>360</p>	XX 车型起动机不工作的检修
	XX 车型充电灯亮的检修
	XX 车型灯光不亮的检修
	XX 车型辅助电气系统的检修
	XX 车型空调不制冷的检修

一体化课程名称	学习任务名称
汽车发动机 故障诊断排除	发动机不能起动故障诊断与排除
	发动机怠速抖动故障诊断与排除
	发动机加速不良故障诊断与排除
	发动机故障指示灯亮故障诊断与排除
	发动机水温高故障诊断与排除
	发动机机油指示灯亮故障诊断与排除
汽车底盘 故障诊断排除	离合器打滑故障诊断与排除
	手动变速器挂档困难故障诊断与排除
	自动变速器不升档故障诊断与排除
	制动跑偏故障诊断与排除
	ABS/ASR/ESP 故障灯常亮故障诊断与排除
	转向沉重故障诊断与排除
汽车电气	安全气囊警告灯常亮故障诊断与排除

一体化课程名称	学习任务名称
故障诊断排除	自动空调不制冷故障诊断与排除
	音响系统不工作故障诊断与排除
	车身防盗系统失效故障诊断与排除
	辅助电气系统（喇叭、雨刮系统、仪表、电动座椅、中控锁、电动车窗）故障诊断与排除
汽车发动机总成大修	发动机异响故障诊断与排除
	发动机机油损耗大故障诊断与排除
汽车底盘总成大修	手动变速器异响故障诊断与排除
	自动变速器打滑故障诊断与排除
	驱动桥异响故障诊断与排除
	行驶跑偏故障诊断与排除
	制动拖滞故障诊断与排除
汽车配件计划与采购	选修

五、指导性教学计划表

一体化课程	课时	第一学期	第二学期	第三学期	第四学期

汽车发动机 故障诊断排除	340	340			
汽车底盘 故障诊断排除	360		360		
汽车电气 故障诊断排除	340			340	
汽车发动机 总成大修	120				120
汽车底盘 总成大修	280				280
汽车配件 计划与采购	60	选修			

说明：

1、各学校可根据教学条件适当调整每门课程的课时及细化每学期的课时安排，也可将一门课程分解到不同学期内执行。

2、原则上每周一体化课程的课时安排为 20 个课时，其余时间由学校根据专业的整体要求，补充安排其他课程。

3、本标准不再单独安排专业基础课程，相关内容根据一体化课程实施的需要分解融入到具体的一体化课程中，体现学以致用课程理念。

共青团、学生会组织，组织开展生动有效的思想政治教育活动。

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6号）

各省、自治区、直辖市党委和人民政府，中央和国家机关各部委，解放军各大单位、中央军委机关各部门，各人民团体：

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》已经党中央、国务院同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分，是人才资源开发和管理使用的前提。建立科学的人才分类评价机制，对于树立正确用人导向、激励引导人才职业发展、调动人才创新创业积极性、加快建设人才强国具有重要作用。当前，我国人才评价机制仍存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题，亟需通过深化改革加以解决。为深入贯彻落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》，创新人才评价机制，发挥人才评价指挥棒作用，现就分类推进人才评价机制改革提出如下意见。

一、总体要求和基本原则

（一）总体要求。全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实党中央、国务院决策部署，按照

统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局要求，落实新发展理念，围绕实施人才强国战略和创新驱动发展战略，以科学分类为基础，以激发人才创新创业活力为目的，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，建立与中国特色社会主义制度相适应的人才评价制度，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，使优秀人才脱颖而出。

（二）基本原则

——坚持党管人才原则。充分发挥党的思想政治优势、组织优势、密切联系群众优势，进一步加强党对人才评价工作的领导，将改革完善人才评价机制作为人才工作的重要内容，在全社会大兴识才爱才敬才用才容才聚才之风，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。

——坚持服务发展。围绕经济社会发展和人才发展需求，充分发挥人才评价正向激励作用，推动多出人才、出好人才，最大限度激发和释放人才创新创业活力，促进人才发展与经济社会发展深度融合。

——坚持科学公正。遵循人才成长规律，突出品德、能力和业绩评价导向，分类建立体现不同职业、不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，科学客观公正评价人才，让各类人才价值得到充分尊重和体现。

——坚持改革创新。围绕用好用活人才，着力破除思想障碍和制度藩篱，加快转变政府职能，保障落实用人主体自主权，发挥政府、

市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境。

二、分类健全人才评价标准

(三) 实行分类评价。以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分类评价体系。根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。加快新兴职业领域人才评价标准开发工作。建立评价标准动态更新调整机制。

(四) 突出品德评价。坚持德才兼备，把品德作为人才评价的首要内容，加强对人才科学精神、职业道德、从业操守等评价考核，倡导诚实守信，强化社会责任，抵制心浮气躁、急功近利等不良风气，从严治理弄虚作假和学术不端行为。完善人才评价诚信体系，建立诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度。探索建立基于道德操守和诚信情况的评价退出机制。

(五) 科学设置评价标准。坚持凭能力、实绩、贡献评价人才，克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向，注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。着力解决评价标准“一刀切”问题，合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标，实行差别化评价，鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越。

三、改进和创新人才评价方式

(六) 创新多元评价方式。按照社会和业内认可的要求，建立以同

行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。基础研究人才以同行学术评价为主，加强国际同行评价。应用研究和技术开发人才突出市场评价，由用户、市场和专家等相关第三方评价。哲学社会科学人才评价重在同行认可和社会效益。丰富评价手段，科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同方式，提高评价的针对性和精准性。

(七) 科学设置人才评价周期。遵循不同类型人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合，克服评价考核过于频繁的倾向。探索实施聘期评价制度。突出中长期目标导向，适当延长基础研究人才、青年人才等评价考核周期，鼓励持续研究和长期积累。

(八) 畅通人才评价渠道。进一步打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制，依托具备条件的行业协会、专业学会、公共人才服务机构等，畅通非公有制经济组织、社会组织 and 新兴职业等领域人才申报评价渠道。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，建立评价绿色通道。完善外籍人才、港澳台人才申报评价办法。

(九) 促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接。按照既出成果、又出人才的要求，在各类工程项目、科技计划、机构平台等评审评估中加强人才评价，完善在重大科研、工程项目实施、急难险重工作中评价、识别人才机制。深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革，树立正确评价导向，进一步精简整合、取消下放、优化布局评

审事项，简化评审环节，改进评审方式，减轻人才负担。避免简单通过各类人才计划头衔评价人才。加强评价结果共享，避免多头、频繁、重复评价人才。

四、加快推进重点领域人才评价改革

(十)改革科技人才评价制度。围绕建设创新型国家和世界科技强国目标，结合科技体制改革，建立健全以科研诚信为基础，以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价体系。对主要从事基础研究的人才，着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。对主要从事应用研究和技术开发的人才，着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术的人才，重在评价考核工作绩效，引导其提高服务水平和技术支持能力。

实行代表性成果评价，突出评价研究成果质量、原创价值和对经济社会发展实际贡献。改变片面将论文、专利、项目、经费数量等与科技人才评价直接挂钩的做法，建立并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。

注重个人评价与团队评价相结合。适应科技协同创新和跨学科、跨领域发展等特点，进一步完善科技创新团队评价办法，实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价。对创新团队负责人以把握研究发展方向、学术造诣水平、组织协调和团队建设等为评价重点。尊重认可团队所有参与者的实际贡献，杜绝无实质贡献的虚假挂名。

(十一)科学评价哲学社会科学和文化艺术人才。坚持马克思主义指导地位、为人民做学问的研究立场、以人民为中心的创作导向，注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一，建立健全中国特色的哲学社会科学和文化艺术人才评价体系，推进中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系建设，推出更多无愧于民族、无愧于时代的文艺精品。

根据人文科学、社会科学、文化艺术等不同学科领域，理论研究、应用对策研究、艺术表演创作等不同类型，对其人才实行分类评价。对主要从事理论研究的人才，重点评价其在推动理论创新、传承文明、学科建设等方面的能力贡献。对主要从事应用对策研究的人才，重点评价其围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，为党和政府决策提供服务支撑的能力业绩。对主要从事艺术表演创作的人才，重点评价其在艺术表演、作品创作、满足人民精神文化需求等方面的能力业绩。突出成果的研究质量、内容创新和社会效益，推行理论文章、决策咨询研究报告、建言献策成果、优秀网络文章、艺术创作作品等与论文、专著等效评价。

(十二)健全教育人才评价体系。坚持立德树人，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。深化高校教师评价制度改革，坚持社会主义办学方向，坚持思想政治素质和业务能力双重考察、全面考核和突出重点相结合，注重对师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展的综合评价。坚持分类指导和分层次评价相结合，根据不同类型高校、不同岗位教师的职责特点，分类分层次分学科设置评价内

容和评价方式。突出教育教业绩评价，将人才培养中心任务落到实处，要求所有教师都必须承担教育教学工作，建立健全教学工作量评价标准，落实教授为本专科生授课制度，加强教学质量和课堂教学纪律考核。

适应现代职业教育发展需要，按照兼备专业理论知识和技能操作实践能力的要求，完善职业院校(含技工院校)“双师型”教师评价标准，吸纳行业、企业作为评价参与主体，重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。

适应中小学素质教育和课程改革新要求，建立充分体现中小学教师岗位特点的评价标准，重点评价其教育教学方法、教书育人工作业绩和一线实践经历。严禁简单用学生升学率和考试成绩评价中小学教师。

(十三)改进医疗卫生人才评价制度。强化医疗卫生人才临床实践能力评价，完善涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的评价指标体系，合理确定不同医疗卫生机构、不同专业岗位人才评价重点。对主要从事临床工作的人才，重点考察其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩，引入临床病历、诊治方案等作为评价依据。对主要从事科研工作的人才，重点考察其创新能力业绩，突出创新成果的转化应用能力。对主要从事疾病预防控制等的公共卫生人才，重点考察其流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及危害因素监测与评价等能力。

建立符合全科医生岗位特点的评价机制，考核其掌握全科医学基

本理论知识、常见病多发病诊疗、预防保健和提供基本公共卫生服务的能力，将签约居民数量、接诊量、服务质量、群众满意度作为重要评价因素。

按照强基层、保基本及分级诊疗要求，建立更加注重临床水平、服务质量、工作业绩的基层医疗卫生人才评价机制，鼓励医疗卫生人才服务基层，更好满足基层人民群众健康需求。

(十四)创新技术技能人才评价制度。适应工程技术专业化、标准化程度高、通用性强等特点，分专业领域建立健全工程技术人才评价标准，着力解决评价标准过于追求学术化问题，重点评价其掌握必备专业理论知识和解决工程技术难题、技术创造发明、技术推广应用、工程项目设计、工艺流程标准开发等实际能力和业绩。探索推动工程师国际互认，提高工程教育质量和工程技术人才职业化、国际化水平。

健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系。加快构建国家职业标准、行业企业工种岗位要求、专项职业能力考核规范等多层次职业标准。完善职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价方式，做好评价结果有机衔接。坚持职业标准和岗位要求、职业能力考核和工作业绩评价、专业评价和企业认可相结合的原则，对技术技能人才突出实际操作能力和解决关键生产技术难题要求，对知识技能人才突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求，对复合技能人才突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求，引导鼓励技能人才培育精益求精的工匠精神。

(十五)完善面向企业、基层一线和青年人才的评价机制。建立与产业发展需求、经济结构相适应的企业人才评价机制，突出创新创业实践能力，推动企业自主创新能力提升。对业绩贡献突出的优秀企业家、经营管理人才、高层次创新创业人才，可放宽学历、资历、年限等申报条件。健全以市场和出资人认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系，突出对经营业绩和综合素质的考核。建立社会化的职业经理人评价制度。

创新基层人才评价激励机制。对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才，加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价权重，着力拓展基层人才职业发展空间。健全以职业农民为主体的农村实用人才评价制度，完善教育培训、认定评价管理、政策扶持“三位一体”的制度体系。完善社会工作专业人才职业水平评价制度，加强社会工作者职业化管理与激励保障，提升社会治理和社会服务现代化水平。

完善青年人才评价激励措施。破除论资排辈、重显绩不重潜力等陈旧观念，重点遴选支持一批有较大发展潜力、有真才实学、堪当重任的优秀青年人才。加大各类科技、教育、人才工程项目对青年人才支持力度，鼓励设立青年专项，促进优秀青年人才脱颖而出。探索建立优秀青年人才举荐制度。

五、健全完善人才评价管理服务制度

(十六)保障和落实用人单位自主权。尊重用人单位主导作用，支持用人单位结合自身功能定位和发展方向评价人才，促进人才评价与

培养、使用、激励等相衔接。合理界定和下放人才评价权限，推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、新型研发机构及其他人才智力密集单位自主开展评价聘用(任)工作。防止人才评价行政化、“官本位”倾向，充分发挥学术委员会等作用。对开展自主评价的单位，人才管理部门不再进行资格审批，通过完善信用机制、第三方评估、检查抽查等方式加强事中事后监管。

(十七)健全市场化、社会化的管理服务体系。进一步明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。推动人才管理部门转变职能、简政放权，强化政府人才评价宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能，减少审批事项和微观管理。发挥市场、社会等多元评价主体作用，积极培育发展各类人才评价社会组织和专业机构，逐步有序承接政府转移的人才评价职能。建立人才评价机构综合评估、动态调整机制。

(十八)优化公平公正的评价环境。加强人才评价法治建设，健全完善规章制度，提高评价质量和公信力，维护人才合法权益。严格规范评价程序，建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等制度。加强评价专家数据库建设和资源共享，建立随机、回避、轮换的专家遴选机制，优化专家来源和结构，强化业内代表性。建立评价专家责任和信誉制度，实施退出和问责机制。强化人才评价综合治理，依法清理规范各类人才评价活动和发证、收费等事项，加强考试环境治理，落实考试安全主体责任。加强人才评价文化建设，提倡

开展平等包容的学术批评、学术争论，保障不同学术观点的充分讨论，营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。

各地区各部门要坚持党管人才原则，切实加强党委和政府对于改革完善人才评价机制的统一领导，党委组织部门要牵头抓总，有关部门要各司其职、密切配合，发挥社会力量重要作用，认真抓好组织落实。要深入调查研究，结合实际制定具体实施方案，加强分类指导，强化督促检查，确保改革任务落地见效。军队可根据本意见，结合实际建立健全军队人才评价机制。要坚持分类推进、先行试点、稳步实施，及时研究解决改革中遇到的新情况新问题。要加强政策解读和舆论引导，积极回应社会关切，为分类推进人才评价机制改革营造良好氛围。

《人力资源社会保障部 财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见》（人社部发〔2018〕66号）

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）：

为贯彻落实党的十九大精神，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，按照中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》、《关于推行终身职业技能培训制度的意见》（国发〔2018〕11号）有关要求和全国教育大会有关精神，现就全面推行企业新型学徒制提出如下意见：

一、指导思想和目标任务

（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，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，以服务就业和经济社会发展为宗旨，适应培育壮大新动能、产业转型升级和现代企业发展需要，大力推进技能人才培养工作，深化产教融合、校企合作，创新中国特色技能人才培养模式，面向各类企业全面推行企业新型学徒制，扩大技能人才培养规模，为促进劳动者更高质量就业，实现经济高质量发展提供有力人才支撑。

（二）目标任务。按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，在企业（含拥有技能人才的其他用人单位，下同）全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，进一步发挥企业主体作用，通过校企合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训，促进企业技能人才培养，壮大发展产业工人队伍。从今年起到 2020 年底，努力形成政府激励推动、企业加大投入、培训机构积极参与、劳动者踊跃参加的职业技能培训新格局，力争培训 50 万以上企业新型学徒（以下简称“学徒”）。2021 年起，继续加大工作力度，力争年培训学徒 50 万人左右。

二、企业新型学徒制的主要内容

（三）培养对象和培养模式。学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为培养对象。企业可结合生产实际自主确定培养对象，采取“企校双制、工学一体”的培养模式，即由企业与技工院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构（以下简称“培训机构”）采取企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。

（四）培养主体职责。学徒培养的主要职责由所在企业承担。企业应与学徒签订培养协议，明确培训目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务，应与培训机构签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。培训机构与企业签订合作协议后，对学徒进行非全日制学籍注册，加强在校学习管理。

（五）培养目标和主要方式。学徒培养目标以符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主，培养期限为1-2年，特殊情况可延长到3年。培养内容主要包括专业知识、操作技能、安全生产规范和职业素养，特别是工匠精神的培育。要以企业为主导确定具体培养任务，由企业培训机构分别承担。在企业主要通过企业导师带徒方式，在培训机构主要采取工学一体化教学培训方式。积极应用“互联网+”、职业培训包等培训模式。学徒培训期满，可参加职业技能鉴定或结业（毕业）考核，合格者取得相应职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书、毕业证书，下同）。鼓励支持有条件的企业自主对学徒进行技能评价。

三、健全政策制度

（六）建立企校双师联合培养制度。企业应选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师。企业导师要着重指导学徒进行岗位技能操作训练，帮助学徒逐步掌握并不断提升技能水平和职业素养，使之能够达到职业技能标准和岗位要求，具备从事相应技能岗位工作的能力。培训机构应为学徒安排具备相应专业知识和操作技能水平的指导教师，负责承担学徒的学校教学任务，强化理论知识学习，做好与企业实践技能的衔接。

（七）学徒培养实行弹性学制和学分制。承担学徒培训任务的培训机构，要结合企业生产和学徒工作生活实际，采取弹性学制，实行学分制管理。鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。要建立和完善适合弹性学制和学分制的教学质量评价体系和考核制度。

（八）健全企业对学徒培训的投入机制。学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准。企业按照与培训机构签订的合作协议约定，向培训机构支付学徒培训费用，所需资金从企业职工教育经费中列支；符合有关政策规定的，由政府提供职业培训和职业技能鉴定补贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。

（九）完善财政补贴政策。人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从就业补助资金列支。补贴标准由各省（区、市）人力资源社会保障部门会同省级财政部门确定，学徒每人每年的补贴标准原则上不低于4000元，并根据经济发展、培训成本、物价指数等情况逐步提高。企业在开展学徒培训前将有关材料报当地人力资源社会保障部门备案，经人力资源社会保障部门审核后列入学徒培训计划，财政部门按规定向企业预支不超过50%的补贴资金，培训任务完成后及时拨付其余补贴资金。对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生，按规定落实社保补贴政策。

四、加大组织实施力度

（十）加强组织领导。各级人力资源社会保障部门、财政部门要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把推行企业新型学徒制作为推行终身职业技能培训制度、加强技能人才队伍建设的重要工作内容，制定工作方案，认真组织实施。要建立人力资源社会保障部门牵头，财政等有关部门密切配合、协同推进的工作机制，加强组织领导，全面推动实施。

（十一）规范组织实施。各省级人力资源社会保障部门、财政部门要制定具体实施办法，实行学徒培训备案审核制度，简化工作流程，探索政策创新。中央企业学徒培训按属地管理原则纳入当地工作范畴，享受当地政策，各级人力资源社会保障部门要主动对接属地中央企业，做好服务保障工作。各省、市、县人力资源社会保障部门要加大工作力度，加强工作力量，做好对各类企业特别是中小微企业学徒培训的管理服务工作，建立与相关企业的联系制度，做好工作指导。

（十二）建立培训质量评估监管机制。对学徒培训实施目录清单管理，制定企业目录、培训机构目录，及时向社会公开并实行动态调整。结合国家“金保工程”二期，建立基于互联网的职业培训公共服务和监管平台，积极推行网上备案审核制度，实现信息联通共享。实施学徒培训实名制信息管理，指导企业建立培训台账，详细记录参训人员的姓名、年龄、性别、身份证号、学历、培训职业（工种）、学校班次、培训时间、考核成绩、技能等级和联系方式等，以备查验。对培训机构和培训过程、培训结果要加强监管，实时监控，严格考核验收。

企业组织学徒培训要向人力资源社会保障部门报送如下备案材料：培训计划、学徒名册、劳动合同复印件等有关材料。完成全部培训任务后企业申请其余补贴资金时需备案以下材料：职业资格证书编号或复印

件、不低于 10 次的培训视频资料、培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）等符合财务管理规定的凭证。

（十三）提高服务能力。要切实做好学徒培训经费保障工作，及时足额拨付补贴资金。健全资金管理制度，提高资金使用效益，确保资金使用安全。有条件的地方可安排工作经费，对学徒培训教材开发、师资建设、管理人员培训、管理平台开发等基础工作给予支持。支持承担学徒培训任务工作的培训机构提升培训基础能力。职业技能鉴定机构要提供便捷高效的鉴定服务，相关部门按规定落实职业技能鉴定补贴。

（十四）加强宣传动员。广泛动员企业、培训机构和劳动者积极参与学徒培训，扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面。强化典型示范，突出导向作用，大力宣传推行企业新型学徒制的典型经验和良好成效。创新宣传方式，充分运用各类新闻媒体，采取灵活多样的形式，做好推广动员工作，努力营造全社会关心尊重技能人才、重视支持职业技能培训工作的良好社会氛围。

请各省（区、市）及新疆生产建设兵团人力资源社会保障部门、财政部门在每年年底前将企业新型学徒制工作开展情况报送人力资源社会保障部、财政部。

《关于高等学校技师学院岗位设置管理有关问题的通知》（川人社办发〔2018〕135号）

各市（州）人力资源社会保障局、教育局，省级有关部门：

为进一步落实四川省人力资源和社会保障厅等 7 部门《关于印发〈四川省扩大高等学校科研院所医疗卫生机构人事自主权十条政策〉的通知》（川人社发〔2017〕15 号）和四川省教育厅等 5 部门《关于四川省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（川教〔2017〕123 号）等文件精神，加强高素质专业化创新型教师队伍建设，现就高等学校、技师学院岗位设置管理有关问题通知如下。

一、关于岗位类别

（一）高等学校、技师学院岗位分为管理、专业技术、工勤技能三种类别，以专业技术岗位为主体。按照有关规定，省属高等学校只设置管理、专业技术两类岗位。

（二）高等学校、技师学院专业技术岗位分为主系列专业技术岗位和辅系列专业技术岗位。教师（科研、辅导员）岗位为主系列专业技术岗位，其他需要设置的专业技术岗位为辅系列岗位。职业技术学院可将实习指导教师岗位纳入主系列管理。

（三）岗位（职务）名称按（参）照国家相关行业岗位设置管理指导意见明确的确定。

二、关于岗位结构比例

（一）高等学校管理岗位数一般不超过单位岗位总量的 20%；专业技术岗位数一般不低于单位岗位总量的 70%，其中，主系列专业技术岗位数一般不低于单位岗位总量的 55%；辅助系列专业技术岗位数一般不超过单位岗位总量的 15%。

技师学院教师岗位数占学校岗位总量的比例一般不低于 85%，管理、工勤技能岗位及其它专业技术岗位数原则上不超过 15%。

（二）本科高等学校正高级专业技术岗位结构比例，具有博士授予权的提高为 20%，具有硕士授予权的提高为 18%，其余提高为 16%。

高职院校正高级专业技术岗位结构比例，国家级示范（骨干）高职院校提高为 14%，省级示范高职院校提高为 12%，其余提高为 10%。

技师学院正高级专业技术岗位结构比例为 8%。

（三）为促进民族地区高等学校专业技术人才队伍建设，民族地区高等学校正高级专业技术岗位比例可执行具有硕士授予权的高等学校或省级示范高职院校相应标准。为推动“双一流”建设高等学校加强专业技术人才队伍建设，国家“双一流”建设高等学校正高级专业技术岗位结构比例可再提高 1-2%。

（四）专业技术一、二级岗位，按照国家、省有关规定实行总量控制和管理。专业技术三、四级岗位之间的比例为 3：7，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2：4：4，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3：4：3，十一级、十二级岗位可不实行内部结构比例控制，由学校按不低于国家和省规定的基本条件进行聘用。

（五）本《通知》明确的专业技术正高级岗位结构比例为相应岗位设置的最高限，高等学校、技师学院应根据事业发展和人员队伍状况等逐步聘用到位，要留有一定数量的高等级岗位空缺，用于培养集聚“高精尖缺”人才和重点产业人才。

三、关于岗位管理

（一）高等学校、技师学院应根据有关规定和实际需要，按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，在岗位总量、最高等级和结构比例内，组织制订岗位设置实施方案和管理办法，细化、明确各岗位具体聘用条件和职责，依法依规制定聘用合同，自主择优

聘用工作人员，加强聘后管理和考核，促进能上能下，并主动公开，接受监督。

（二）高等学校、技师学院根据学校发展需要和教师队伍建设实际，可适当调低上一层级专业技术岗位设置比例，对调低的上一层级专业技术岗位比例，可用于增设下一层级专业技术岗位；可将上一等（层）级专业技术空缺岗位，暂时用于下一等（层）级岗位聘用。

（三）未核定工勤编制的高等学校工勤人员岗位聘用仍按四川省人力资源和社会保障厅、四川省教育厅《关于对未核定工勤编制的高等学校工勤人员岗位聘用问题的处理意见》（川人社办发〔2013〕164号）执行。

（四）专业技术一、二级岗位和新进人员的聘用、核准程序按国家和省有关规定执行，省属高等学校其他工作人员岗位聘用的程序、权限、聘用结果等由学校自行确定，不再报省人力资源社会保障部门、行业主管部门审核（备案）。

（五）高等学校、技师学院机构编制、类别等发生变化的，应按照规定和程序要求，及时研究提出岗位设置变更方案，经主管部门审核后，报同级人力资源社会保障部门备案。

（六）各级人力资源社会保障部门、行业主管部门应健全和完善岗位管理工作监督检查机制，通过数据抽查、现场检查、随机督查等多种方式，加强岗位管理工作监督，严肃岗位管理工作纪律。对违反国家和我省岗位管理政策规定的学校和个人，将依法依规进行严肃处理。

《成都市加强就业技能培训管理实施细则》

各区（市）县人力资源和社会保障局，成都高新区人力资源局、基层

治理和社会事业局，成都天府新区人力资源局、基层治理和社会事业发展局：

为深入贯彻成都市人力资源和社会保障局、成都市财政局《关于规范就业创业补助资金使用有关问题的通知》（成人社发〔2017〕21号）精神，现将《成都市加强就业技能培训管理实施细则》印发你们，请遵照执行。

为促进城乡劳动者实现更高质量就业，进一步强化就业技能培训工作，现结合实际，制定本实施细则。

一、就业技能培训类型

主要是指由就业部门牵头、培训机构组织实施，面向城乡有就业要求和培训愿望的人员，以促进就业和稳定就业为目的，享受政府补贴性质的培训。共包括三类：五类人员就业技能培训（以下简称个人直补培训）、非毕业年度在校大学生就业技能培训（以下简称在校大学生培训）和享受失业保险金待遇人员培训（以下简称失保培训）。

二、培训补贴对象

（一）个人直补培训

法定劳动年龄范围内，有就业和培训愿望的贫困家庭子女（包括“建档立卡”贫困家庭、城乡低保家庭成员及子女）、毕业年度高校毕业生（含技工院校高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生，四川藏区彝区“9+3”毕业生，下同）、城乡未继续升学的应届初高中毕业生、农村转移就业劳动者、城镇登记失业人员（以下简称五类人员）。

（二）在校大学生培训

在蓉普通高等学校全日制非毕业年度在校大学生（含技工院校高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类在校学生）。

（三）失保培训

享受本市失业保险待遇的人员（含参保关系在本市的非本市户籍人员和失地农民）。

三、培训机构的申请条件和认定

（一）培训机构申请条件

1. 具有独立法人资格和培训办学资质，有完善的内部组织机构和规章制度，培训机构办学许可范围内的培训项目应至少包含 1 项补贴培训项目。

2. 具有与补贴培训项目相适应的培训场所和实训设施、设备，具有稳定、合格的师资队伍。

3. 上年度年检合格且无违规办学等不良记录，无违法行为，法定代表人无不良诚信记录。

（二）培训机构的认定

1. 个人直补和在校大学生培训机构由市人社局行政审批处认定，并将相关信息录入“成都市统筹城乡劳动保障四维基本公共服务体系信息系统”（以下简称“四维系统”），出具《成都市就业技能培训机构申报签约确认表》（系统下载），认定时需提交办学许可证（事业单位法人证书或民办非企业单位登记证书）副本、法定代表人身份证、组织机构代码证副本（以上材料核实原件收加盖单位印章的复印

件)、《教师花名册》及申报培训机构 1 名以上(含 1 名)相关专业专职教师参保证明、《成都市就业技能培训机构申报签约申请表》(附件 1)等材料。

2. 失保培训机构由市就业服务管理部门按照公开、公正、公平原则向社会采购招标,中标单位持中标通知书、办学许可证副本、开户许可证、民办非企业单位登记证书(三证合一)和法人身份证(以上材料核实原件收加盖单位印章的复印件)到市就业服务管理部门备案登记并办理相关手续。

四、培训机构的管理

(一)区(市)县就业服务管理部门负责就业技能培训机构日常管理,签订承担补贴培训协议,并录入培训机构教学点基本情况。

(二)个人直补培训、在校大学生培训和失保培训将纳入“四维系统”管理,并在市劳动保障信息中心进行网络备案。培训机构应做好“四维系统”中相关信息的录入和维护工作,在教学区域内公示开班情况、《服务工作流程》、《学员守则》、《讲师职责》和投诉举报电话等基本信息,安装身份证读卡器、指纹打卡器、网络录像设备和网络通讯线路(专网)等视频监控设备,并通过成都市劳动保障信息中心的网络技术验收。

(三)市人社部门不定期组织第三方机构对承担个人直补培训、在校大学生培训和失保培训的机构开展培训情况审计检查。

五、培训的工作要求

(一)培训班实行专人负责制度。班主任要对培训学员的出勤情

况、培训时间、培训师资、培训效果等内容进行检查并作记录。

（二）培训机构组班原则。培训机构按照同一工种同一级别同一时间组建培训班，学员可跨区（市）县、跨补贴方式，每班学员人数不超过 60 人。

（三）培训机构要严格按照教学计划执行。若确需调整教学计划，应提前 3 天报开班审批部门，并更改“四维系统”内相关信息。

（四）培训学时。个人直补培训、在校大学生培训和失保培训的课时标准按成都市就业培训补贴目录及标准相关文件执行。

（五）培训机构应在行政许可范围内开设培训班，其开展培训的工种应当在市人社、财政等部门发布的成都市职业技能培训补贴项目内。培训机构新增或更改教学点应向教学点所在的区（市）县就业服务管理部门申请备案。

（六）市就业创业指导中心负责建立全市统一的培训网络平台，建立失保培训考核题库；各区（市）县就业服务管理部门应及时将机构拟开班信息录入“四维系统”。

六、培训的组织实施

（一）个人直补培训的组织实施

1. 组织原则。符合补贴条件的劳动者，可根据自身就业需要，结合就业市场情况，通过市人社局发布的补贴培训目录和培训机构信息，自主选择参加就业培训。

2. 培训申请。凭本人身份证到户籍地（或居住地，或就读的在蓉普通高校所在地）街道（乡镇）就业和社会保障服务中心接受培训

指导，自主选择补贴培训项目和相应的培训机构，填写《成都市五类人员就业技能培训申报备案表》（附件2）。街道（乡镇）就业和社会保障服务中心应及时将申请信息录入“四维系统”，为培训对象发放实名“成都市五类人员就业技能培训登记卡”（系统下载，下同）。

3. 报名注册。培训对象应在选择补贴培训项目之日起三个月内，持本人身份证和“培训登记卡”，到自主选择的培训机构报名注册。培训机构与学员应在平等、自愿、协商的基础上，签订《个人直补补贴培训协议》（附件3），明确培训项目、授课安排、培训收退费以及双方的权利、义务和违约责任等内容。

4. 培训机构应及时将学员注册情况通报学员所属的区（市）县就业服务管理部门，并根据公布的收费标准和《个人直补补贴培训协议》约定的收费方式收取培训费。培训机构收取培训费后，应向学员出具行政事业性收费票据或税务发票。

（二）失保培训的组织实施

1. 组织原则。享受失业保险待遇人员应到核定失业保险待遇的就业服务管理部门接受培训指导，通过“四维系统”（或培训网络平台）自主选择培训项目和培训机构参加培训，打印“补贴培训登记卡”。

2. 培训报名。享受失业保险待遇人员持本人身份证和“培训登记卡”到培训机构报名注册。

3. 开班申请。培训机构在开班前，应将参培学员信息、教学安排、授课地点、授课教师等相关信息上传“四维系统”，并向培训地所在区（市）县就业服务管理部门提交开班申请，通过审核后方可开

始培训活动。

（三）在校大学生培训的组织实施

1. 培训备案。在蓉高校每年开展就业技能培训补贴的规模不超过本校在校大学生总数的 5%，年初向市就业服务管理部门提出培训申请，市就业服务管理部门按照申请情况向各区（市）县就业服务管理部门下达培训计划。在蓉高校申请时需提交申请报告（含培训计划、拟开展的培训项目、承担培训任务的机构和培训地点）、与承训机构签订的培训协议和《在校大学生就业技能培训承诺书》（附件 4）。

2. 组织原则。在校大学生应根据就业需求自主选择培训项目，并在第五学期（含第五学期）以后参加培训。学员通过“四维系统”自主选择培训项目和培训机构，打印“补贴培训登记卡”，并及时到培训机构报名注册。

3. 开班申请。培训机构在开班前，应将参培学员信息、教学安排、授课地点、授课教师等相关信息上传“四维系统”，并向培训地所在区（市）县就业服务管理部门提交开班申请，获得审核后方可开始培训活动。

六、培训考核

（一）考核标准

失保培训按照网络考核标准进行；个人直补和在校大学生培训按照技能鉴定考核标准进行。

（二）工作职责

网络考核由成都市就业创业培训指导中心负责，建立统一的考核

题库、考务管理系统和证书核发系统；技能鉴定考核由市鉴定指导中心负责，统一发布考务公告，确定考点，核发职业资格证书。培训机构负责组织学员参加培训考核，做好学员报考资格的审核和培训后考核鉴定相关手续工作。

七、补贴申请

（一）补贴原则

1. 个人直补、在校大学生培训完成后，通过职业技能鉴定考核且取得国家职业资格证书（在校大学生需取得高级以上）的可申请培训补贴。

2. 失保培训在学员完成全部学习内容后，经网络考核并取得培训合格证书的可申请培训补贴。

3. 对通过职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的五类人员及在校大学生，给予职业技能鉴定补贴，每人终身享受一次。

（二）补贴标准

1. 个人直补和失保培训按市人社、财政等部门发布的成都市职业技能培训补贴目录及标准执行。

2. 在校大学生培训按市人社、财政等部门发布的成都市职业技能培训补贴目录及标准的 60%给予补贴。

3. 职业技能鉴定补贴标准按四川省发展和改革委员会、四川省财政厅《关于规范四川省职业技能鉴定收费及有关问题的通知》（川发改价格〔2010〕1230 号）明确的收费标准执行。

（三）补贴流程

1. 个人直补。培训者自获证之日起6个月内，向受理补贴培训申请的街道（乡镇）提出申请，初审合格后向所属区（市）县就业服务管理部门申报培训补贴，经审核通过后，由就业部门将补贴资金拨付到申请者的社保卡或指定银行个人账户。申报时需递交：《就业创业证》（《就业失业登记证》或《成都市藏区（彝区）“9+3”毕业生就业优惠证》，农村转移就业劳动者、毕业年度高校毕业生、城乡未继续升学的应届初高中毕业生、贫困人员，可不提供此证）复印件、本人身份证、职业资格证书复印件、《成都市培训补贴个人申请表》（系统导出）、《成都市培训补贴费个人申报审核表》（系统导出）、培训机构开具的行政事业性收费票据（或税务发票）等。

2. 失保培训。培训机构应向核定开班的就业服务管理部门申报培训补贴，经审核通过后，将补贴资金拨付到培训机构银行账户。跨区域参加培训的学员补贴均在核定开班的就业服务管理部门申报。申报时需递交：培训学员身份证（或居住证）和《培训合格证书》复印件、《成都市领取失业金人员补贴培训学员花名册》（系统导出）和《成都市领取失业金人员培训补贴资金申报审核表》（系统导出）等。

3. 在校大学生培训。培训机构向核定开班的就业服务管理部门申报培训补贴，经审核通过后，由就业服务管理部门将补贴资金拨付到培训机构银行账户。申报时需递交：学员身份证、学生证和国家职业资格证书复印件、《成都市非毕业年度在校大学生补贴培训学员花名册》（系统导出）和《成都市非毕业年度在校大学生培训补贴资金

申报审核表》（系统导出）等。

4. 职业技能鉴定。符合补贴对象的人员向其户籍所在地（或学校所在地）就业服务管理部门申请补贴，经审核通过后，由就业服务管理部门将补贴资金拨付到申请者的社保卡或指定银行个人账户。申报时需递交：《就业创业证》或学生证、身份证、职业资格证书复印件、《成都市职业技能鉴定补贴申报审核表》（系统导出）、职业技能鉴定机构开具的行政事业性收费票据（或税务发票）等。

八、培训的监管

（一）按照“入口唯一、痕迹可查、业务规范、监控及时、防控有力”的原则，将我市就业技能培训纳入实时监管和风险防控信息系统，与就业培训廉政风险防控平台有机融合，实行开班申请、实名培训、考勤管理和实时视频监控，开展网上一站式监管和审核。

（二）在校大学生培训、失保培训按照属地原则由各区（市）县就业服务管理部门监管，个人直补由受理补贴培训申请的区（市）县就业服务管理部门监管。

（三）培训机构要加强对培训学员的管理，建立考勤制度，实行每半日实名签到制度，严禁代签、补签等现象。指纹考勤打卡记录累计缺课达总课时 20%及以上的，视为培训不合格。

（四）培训机构有下列行为之一的，一律取消培训资格。培训机构及其法定代表人、举办者将列入市人社局信用黑名单，不得再承担政府补贴培训任务。

1. 弄虚作假骗取培训补贴资金；

2. 向学员提供虚假发票用于申报培训补贴；
3. 连续两次评定为不合格；
4. 有其他违反国家法律行为。

(五)各级就业服务管理部门和培训机构要将就业培训有关资料进行归档管理，建立教学活动档案（开班申请表、学员花名册、考勤表、身份证复印件等）、教研活动档案（教研活动计划书、教学研讨活动记录等）和培训后的跟踪服务档案。机构档案管理期限为5年。培训补贴档案按照“谁补贴谁建档”原则，由各级就业服务管理部门建档，管理期限为10年。

本细则自印发之日起实施。市就业局负责相关条款解释。



《安徽：职业教育校企合作将纳入政府绩效考评》

如何深化产教融合、校企合作，发挥企业在实施职业教育中的重要办学主体作用，完善现代职业教育和培训体系？11月15日，记者从省教育厅了解到，《安徽省职业教育校企合作促进办法》正式出台，办法要求，省政府有关部门、市级人民政府应将促进职业教育校企合作纳入绩效考评体系。

一、校企合作 开发课程体系

“校企合作，是指职业院校和企业通过共同育人、合作研究、共建机构、共享资源等方式实施的合作活动。”省教育厅介绍，校企合作，可以有多种形式，比如，根据就业市场需求，合作设置专业、研发专业标准，开发课程体系、教学标准以及教材、教学辅助产品，开展专业建设；合作制定人才培养或职工培训方案，实现人员互相兼职，相互为学生实习实训、教师实践、学生就业创业、员工培训、企业技术和产品研发、成果转移转化等提供支持。

同时，双方还可以根据企业工作岗位需求，开展订单式、学徒制合作，联合招收学员，按照工学结合模式，实行校企双主体育人；以多种形式合作办学，合作创建并共同管理教学和科研机构，建设实习实训基地、技术工艺和产品开发中心及学生创新创业、员工培训、技能鉴定等机构。

此外，还可以合作研发岗位规范、质量标准等；组织开展技能竞赛、产教融合型企业建设试点、优秀企业文化传播和社会服务等活动；法律法规未禁止的其他合作方式和内容。

二、职业院校应设立校企合作机构

市、县级人民政府应当搭建校企合作平台，完善企业经营管理和技术人员与职业院校管理干部、专业教师交流制度；通过授权委托、购买服务等方式，把适宜行业组织承担的职责交给行业组织、给予政策支持并强化服务管理；发挥行业组织在校企合作中的

纽带作用，增强企业参与校企合作的社会责任感和荣誉感；运用财政、税收等手段，调动企业参与校企合作的积极性。

职业院校应当制定校企合作规划，建立适应开展校企合作的教育教学组织方式和管理制度，设立校企合作机构，改革教学内容和方式方法、健全质量评价制度，为合作企业的人力资源开发和技术升级提供支持与服务，增强服务企业特别是中小微企业的技术和产品研发的能力。在设置专业，制定培养方案、课程标准等工作中，应当充分听取合作企业的意见。

职业院校和企业开展合作，应当通过平等协商依法签订合作协议。合作协议应当明确规定合作的目标任务、内容形式、权利义务等必要事项，并根据合作的内容，合理确定协议履行期限，其中企业接收实习生的，合作期限应当不低于3年。

职业院校与企业就学生参加跟岗实习、顶岗实习和学徒培养达成合作协议的，应当按照国家有关规定，依法签订学校、企业、学生三方协议，并明确学校与企业在保障学生合法权益方面的责任。

三、企业、学校人才相互兼职

实行企业经营管理、技术人员与学校领导、骨干教师相互兼职制度。”省教育厅介绍，经所在学校或企业同意，职业学校教师和管理人员、企业经营管理和技术人员根据合作协议，分别到企业、职业学校兼职的，可根据有关规定和双方约定确定薪酬。

企业要保障到职业院校兼职技术人员的授课时间，并给予其本企业在岗人员待遇；职业院校和企业协商给予企业来校兼职的技术人员相应的报酬和其他应有的待遇。

各级人民政府教育、人力资源社会保障等部门应当采取措施，促进职业院校与企业人才的合理流动、有效配置。

落实职业院校编制内聘用兼职教师财政支持政策。由行业和各市推荐，面向企业、社会建立经营管理人员、专业技术人员、高技能人才省级专家库，从库内聘用兼职教师不低于学校专任教师总数的 20%。上述企业人员在校企合作中取得的教育教学成果，可视同相应的技术或科研成果，按规定予以奖励。

职业院校应当将参与校企合作作为教师业绩考核的内容；具有相关企业或生产经营管理一线工作经历的专业教师在评聘和晋升职务(职称)、评优表彰等方面，同等条件下优先对待。鼓励职业院校专业课教师、文化课教师定期到企业或生产服务一线进行实践、调研，促进“双师型”教师队伍建设。

职业院校及教师、学生拥有知识产权的技术开发、产品设计等成果，可依法依规在企业作价入股。职业院校和企业对合作开发的专利及产品，根据双方协议，享有使用、处置和收益管理的自主权。

四、职业教育校企合作将纳入政府绩效考评

办法要求，省政府有关部门、市级人民政府应将促进职业教育校企合作纳入绩效考评体系。

各级教育、人力资源社会保障部门应将校企合作情况作为职业院校办学业绩和水平评价、工作目标考核的重要内容，并向社会发布。企业开展校企合作的情况纳入企业社会责任报告。

各级人民政府有关部门在制定产业发展规划、产业激励政策、脱贫攻坚规划时，应当将促进企业参与校企合作、培养技术技能人才作为重要内容，加强指导、支持和服务。

鼓励开展产教融合型企业建设试点，对深度参与校企合作，行为规范、成效显著、具有较大影响力的企业，按照国家有关规定予以表彰和相应政策支持。把企业参与校企合作的情况，作为服务型制造示范企业及其他有关示范企业评选的重要指标。

鼓励各地通过政府和社会资本合作、购买服务等形式支持校企合作。鼓励采取竞争性方式选择社会资本，建设或者支持企业、学校建设公共实习实训、创新创业基地、研发实践课程、教学资源等公共服务项目。



关于“举国体制参加世赛”的疑问，人社部的回应

第45届世界技能大赛将于2019年8月22日在俄罗斯喀山举行。为了全面备战第45届世界技能大赛，2018年6月，人社部组织开展了第45届世界技能大赛全国选拔赛，通过选拔，共有

497 名选手入围国家集训队，此外，根据相关规定，19 名符合条件的第 44 届世赛备选选手也直接入围国家集训队。8 月下旬，人社部公布了第 45 届世界技能大赛中国集训基地名单和中国技术指导专家组组长名单，并召开第 45 届世界技能大赛集训工作动员会，对备战第 45 届世界技能大赛作出全面部署。近日，人社部职业能力建设司负责同志，就备战第 45 届世界技能大赛有关情况，接受了记者采访。

问：众所周知，在 2017 年举行的第 44 届世界技能大赛上，我国获得 15 金 7 银 8 铜和 12 个优胜奖，一举跃居金牌榜、奖牌榜和团体总分榜首，实现了历史性重大突破，登上了世赛技能巅峰。现在开始备战第 45 届世界技能大赛，我国面临怎样的竞争形势？**我国对参加第 45 届世界技能大赛设定了怎样的目标？**

答：

我国自 2010 年加入世界技能组织以来，先后参加了 4 届世赛，累计取得了 20 金、15 银、15 铜和 41 个优胜奖，实现了从奖牌到金牌的突破，从夺金到跃居金牌榜、奖牌榜榜首和团体总分第一的两次历史性飞跃。特别是在第 44 届世赛上，一举跃居金牌榜、奖牌榜和团体总分榜首，并斩获阿尔伯特·维达大奖，实现了历史性重大突破，同时，我国还成功获得了第 46 届世赛举办权，实现了申办、参赛双丰收的光荣任务和为党的十九大献礼的历史使命。

尽管我们已经进入世界技能竞技“第一阵营”，但客观地讲，我们还不是技能强国，我们面临着严峻的竞争形势。

一是总体竞争加剧。世界技能组织成立于 1950 年，到 2010 年我国加入时，只有 53 个成员国家和地区。但现在其成员国家和地区已经达到 79 个，比 2010 年增加了 26 个。越来越多的国家和地区开始重视技能，重视技能运动，在比赛项目基本保持稳定的情况下，参与的国家 and 地区多了，竞争势必会更加激烈。

二是传统技能强国优势依然存在。尽管我国在上届世赛上取得了好成绩，但韩国、瑞士、日本、巴西等国家长期位居世赛第一阵营，各自拥有一批传统优势项目，这些国家的实力不容小觑。

三是俄罗斯作为第 45 届世赛举办国，将是我国强劲的竞争对手。尽管比我国晚两年加入世界技能组织，但俄罗斯对技能非常重视，其技能竞技水平提高的很快，许多项目竞技水平已经达到了世界一流水平，作为第 45 届世赛主办国，明年还将占据天时、地利、人和的优势。以上这些都会在一定程度上影响和挤压我国夺牌的机会和空间。

当然，经历过 4 届世界技能大赛，我国的参赛经验越来越丰富，训练的方式方法越来越科学规范，对规则、标准、技术的理解和掌握也越来越全面，一些项目也具备一定的实力和优势。面对严峻的竞争形势，我们将全力备战第 45 届世赛，目标是争取继续进入世界技能竞技第一阵营。同时，我们也将加倍努力，争取取得更加优异成绩。

问：从现在起到明年 8 月下旬参赛，只剩不到一年时间。8 月 27 日，人社部召开了集训工作动员会，对集训工作进行了安排部署。请问，集训工作只是为了选拔参赛选手吗？

答：

从今年 9 月开始，一直到明年参赛前，是我国备战第 45 届世赛的集训阶段。这个阶段的主要任务是通过集训和阶段性考核，从 500 多名入围中国国家集训队的选手中，选拔出最优秀的选手，代表中国参赛，这是集训工作的核心目标。

除了选拔选手以外，通过集训，还要达到锻炼队伍、营造环境的目标。所谓锻炼队伍，就是通过集训培养锻炼包括行政人员、专家、教练、翻译、场地经理等在内的世赛工作专业队伍，不断积累竞赛工作经验，不断提高我国竞赛工作的科学化、规范化水平。所谓营造环境，就是通过一系列的集训活动，在全国更好地传播世赛先进理念、推广世赛先进标准，进而带动技能人才队伍建设事业发展。

问：近期，人社部公布了第 45 届世赛中国集训基地名单，在 156 家单位设立了 205 个第 45 届世界技能大赛中国集训基地，规模比上届大幅增加，请问有哪些主要考虑。

答：

在各地、各有关行业企业申报第 45 届世赛中国集训基地的基础上，我们按照“质量优先、综合评估、稳定延续、均衡发展”的原则，组织专家对申报材料进行了评审。经过认真遴选和综合

考量，并提交第 45 届世界技能大赛中国组委会全体会议审议，确定了集训基地名单。与上届相比，规模确实有所增加，主要有以下几点考虑：

一是除个别未申报的省份外，全国各省份至少有 1 个集训基地，主要是希望发挥世赛的引领作用，带动各地技能人才队伍建设工作。

二是对各方反映较好且培养出世赛金、银、铜牌选手的往届集训基地，原则上予以保留，避免重复性投入，确保工作稳定延续。

三是全部采取多集训基地模式，即 1 个牵头集训基地和若干个非牵头集训基地，主要是希望发挥更多单位的积极性，发挥各方面优势，共同做好集训工作，达到“1+1>2”的效果。同时，为了防止出现集训基地间协调不畅等问题，明确牵头集训基地履行集训主体责任，承担该项目集训主要组织实施工作，其他集训基地配合牵头集训基地做好相应集训工作。

问：去年我国在世赛中取得了优异成绩，有人发出了“举国体制参加世赛”的疑问，是否存在？

答：

我国自 2010 年加入世界技能组织以来，共参加了 4 届世界技能大赛，成绩一届比一届好，引起社会各界高度关注，并给予充

分肯定。但在世界技能大赛上取得好成绩，绝不是因为举国参赛体制，而是诸多因素共同作用的结果。

世界技能大赛被誉为“世界技能奥林匹克”，是最高层级的国际职业技能赛事，引领和代表着职业技能发展的世界先进水平，各个国家在世界技能大赛上取得的成绩，在很大程度上与其国家综合实力特别是制造业、服务业发展水平是吻合的。我国仅参加4届世界技能大赛，就能够取得如此优异成绩，与我国作为世界第二大经济体和制造业大国的地位、实力也是相吻合的。具体而言，主要得益于以下几方面因素。

一是得益于党和国家高度重视。近年来，党中央、国务院以及有关部门围绕加强产业工人队伍建设、提高技术工人待遇、推行终身职业技能培训制度等出台一系列政策措施，大规模开展职业技能培训，积极开展表彰激励和各类职业技能竞赛活动，技能人才的政治、经济和社会地位全面提升，获得感和荣誉感增加，社会观念逐步改变，技能人才培养条件不断改善，培养标准、方式逐步与世界先进水平接轨，我国青年技能人才队伍不断发展壮大，实力得到提升。

二是得益于科学有效的技能人才培养机制。通过多次参加世赛和技术交流活动，我国逐渐形成了一套成熟的技能人才培养机制。借助我国产业门类齐全、院校和企业数量众多的优势，我们为各参赛项目确定了一批高水平的集训基地，采用最先进的标准进行科学培养训练。我们还客观、公正地遴选代表我国最高水平

的技术指导专家团队，公开公平公正组织全国选拔赛，选拔最优秀选手代表我国参赛。我们采取“走出去”“请进来”相结合的方式，广泛开展世赛技术交流活动，精准把握世赛标准和规则要求，加强对选手技能操作的指导，增加选手参赛经验。我们强化选手心理、意志、体能和外语训练，提升选手综合素质，这些都为取得优异成绩打下坚实基础。事实证明，这些选手在世界技能竞技舞台上展现了较强的技能实力和良好的职业素养及精神风貌。比赛结束后，他们凭借备赛集训时练就的高超技能和养成的职业素养，在各自工作岗位上也发挥了突出作用，得到用人单位高度认可。

三是得益于选手和专家团队的努力拼搏。金牌是拼出来的，成绩是汗水浇灌出来的，没有人能轻轻松松夺冠。参赛选手赛前克服困难，刻苦训练，赛中不畏强手，沉着应对，顽强拼搏。专家、教练、翻译组成技术团队，心往一处想、劲往一处使，密切配合、齐心协力，指导和带领选手进行训练和比赛，竭尽全力完成各项赛事工作，为选手取得优异成绩提供了有力支持。

针对有人提出的“举国体制参加世赛”的质疑，我理解，“**举国体制**”应是主要动用国家力量，以提高国家某方面竞技成绩为目的体制机制，是在特定历史时期要达到特定目标的一系列活动，其作用有利也有弊。对于“举国体制”，我们不能一味排斥，因为它能够迅速集中力量，短时间内实现某一目标任务，要善于借鉴吸收其优点为我所用。但我国世赛参赛工作是有别于“举国体

制”的，我们的做法是在政府引导下，充分发挥市场和社会的力量，充分调动行业、企业、院校的积极性，充分利用国家大、产业全、企业和院校多的优势，在全国进行合理的参赛项目布局。我们的做法和“举国体制”具有明显区别：

一是从参赛的最终目的看，不在于获得了多少金牌、奖牌，而在于通过参加世界技能大赛掀起“技能运动”的热潮，让社会更加关注技能，让有关部门、各级党委政府和各行业企业更加重视技能，让更多青年学习技能，在全社会形成尊重劳动、崇尚技能的社会氛围，推动建设技能社会，实现技能强国。事实证明，我们从参赛到实现金牌零的突破，再到名列榜首，各方关注和重视程度不断提升，良好的技能氛围初步形成。

二是从工作目标上看，主要是促进提高我国技能人才培养水平。广泛参与世界技能大赛，可以引进、学习和转化世界技能领域先进理念、技术标准、赛事规则和组织管理经验，对全面提高我国技能人才培养水平，提高科学办赛能力具有重要作用。世界技能大赛的比赛项目是根据经济和产业发展的需要设置的，目前有制造与工程技术、运输与物流、结构与建筑艺术、信息与通信技术、创意艺术与时尚、社会及个人服务等六大领域 50 多个比赛项目，涵盖先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业等领域，有些项目如 3D 数字游戏、移动机器人、云计算、水处理技术等都具有前瞻性并与“互联网+”紧密相连的。世赛项目竞赛标准来自生产服务一线，由世界技能组织聘请各领域最高水平的技能专

家，从最新的生产服务实践中总结完善并不断更新，代表了当代最前沿技术。我们通过参与世赛，学习掌握最新标准，并将其转化为日常教学培训标准，对提高技能人才培养质量、打造新时代技能人才队伍意义重大。在刚刚结束的第 45 届世界技能大赛全国选拔赛上，很多专家说我国参赛的这些二十岁左右的小工匠所掌握的技术标准比国内大赛职工组中老师傅的水平还要先进，他们对中国技能的未来充满欣喜和期待。因此，我们参与世赛、选拔优秀选手参赛，并非是用大量的成本打造极少数“技能精英”，主要目的还在于扩展世赛先进理念，掌握和推广先进技术标准，大规模培养高水平技能人才。

三是从工作效果看，通过参与世赛，引领、带动、推动了全国各地技能事业的发展和整体水平的提高。目前，根据世界技能组织刚刚公布的信息看，下届世赛比赛项目将达到 56 个，今后一定还会逐步扩展。这些项目在我国都有相应的行业企业、职业院校、高等院校、培训机构与之对应。为了带动这些行业企业、院校和培训机构的发展，我们在其设立了世赛项目集训基地，分布在全国各地。在第 44 届世赛中，我国参赛 47 个项目，设置了 96 个集训基地；第 45 届世赛，我国将参加全部比赛项目，集训基地达到 205 个，基本覆盖全国所有省份。一方面，发挥各集训基地优势，集中攻关，着力提高竞技水平，实现为国争光的目标；另一方面，通过集训基地的建设，推动各地重视支持集训基地所在单位发展，加大投入，打造全国领先的专业，树立集训基地品

牌，产生“乘数效应”，吸引更多青年加入到技能事业中。如多次获得世赛金牌的广东省机械技师学院、杭州技师学院等集训基地已成为国内知名的品牌院校，数控、汽车等金牌专业招生异常火爆，并带动全国技工院校相关专业的招生增长。这与“举国体制”单纯为参赛而参赛所产生的效果有明显区别。

四是从竞赛工作本身看，我国成功申办 2021 年第 46 届世界技能大赛、第 44 届世界技能大赛参赛成绩取得历史性突破，对全面提高我国职业技能竞赛工作科学化、规范化水平，树立技能竞赛品牌，增强竞赛吸引力将产生巨大推动作用。申办世赛、积极参赛是一个不断与国际接轨，对标先进标准、规则模式、组织流程、赞助方式的过程，是不断让职业技能竞赛走向科学化、规范化的过程，更是不断引领社会观念转变、营造良好氛围、吸引更多人参与技能事业的过程。近几年来，我们按世赛标准组织开展全国选拔赛，一方面确保公平公正，另一方面是集中开放办赛，组织中小學生、社会各界人士参观观摩，达到了良好效果。如第 45 届世赛全国选拔赛决赛共 1359 名选手参赛，约 15 万名观众到场观赛，近百家企业、院校到赛场布展，上百万观众通过网络直播观看比赛，一时掀起技能竞赛热潮。这些都与“举国体制”下眼睛向内、闭门训练存在明显区别。

问：如何将世赛优异成绩的影响转变成对技能人才的尊重和对社会风尚的转化？如何把赛场上的优秀技术转变到教学和企业生产中？

答：

随着我国参加世界技能大赛次数增多，获奖选手逐渐增多，他们的社会影响力也逐渐增强。将世赛优异成绩的影响转变为对技能人才的尊重和对社会风气的改变，可以通过以下两个方向入手：

一是要进一步完善并落实奖励政策。从政策制度入手，通过完善大赛奖励政策等措施，提高获奖选手的政治地位（如推荐人大代表、共青团代表等）、经济地位和社会地位，增进世赛选手自身获得感和荣誉感，激发他们对技能的热爱，影响选手所在家庭、家乡、学校、企业的身边人，改变更多人的传统观念，让“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的理念在全社会蔚然成风。我们欢迎各地党委政府、各有关部门、行业企业、院校和社会各界对选手给与奖励、晋升等级、授予荣誉等，这在“重学历、轻技能”，上普高、大学仍为学生第一选择的今天尤为重要。但奖励要按规定规范进行，对获奖选手也要正确引导，激励他们戒骄戒躁，进一步加强学习、全身心投入技能工作中。

二是要进一步加大宣传推广。要通过包括新媒体在内的各类新闻媒体，以群众特别是广大青年喜闻乐见的形式，加大对世界技能大赛和世赛优秀选手的宣传，选树“技能英雄”“技能明星”，

向全社会讲述青年技能人才的成长故事，弘扬精益求精的工匠精神，传递自强奋斗的价值观，用技能青年榜样的事迹影响带动更多人选择技能人生，在技能成就梦想的生动实践中书写人生华章。

作为最高层级的世界职业技能赛事，世赛引领和代表着职业技能发展的世界先进水平，已成为技能人才培养、推动技能人才事业发展的重要抓手。目前，随着国家对职业教育培训重视支持和投入加大，很多参与世赛工作的技工院校拥有了较好的设备设施，掌握了前沿的人才培养标准，并与企业生产实践紧密对接，能够把最先进的生产技术转化到教学中，在很多专业上达到了与世界接轨的水平。下一步，为进一步把世赛中的先进技术转换到学校教学和企业生产中，可从以下几个方面入手：一是始终坚持把“产教融合、校企合作”作为技工院校教学和企业生产所遵循的基本制度，贯彻在企业生产和院校教学的每一个环节。以企业为主导，全面实施企业新型学徒制，企校共建技能人才培养基地，共建双师型教学团队，把人才培养与技能竞赛相结合，将世赛赛场上的优秀技术及时转化到教学和生产实践过程中，为企业培养适应产业发展和结构调整要求的高素质技能人才。二是搭建“政府、学校、行业、企业”四方联动平台，打造技能人才培养联盟，建立完善的运行管理机制，全方位深度推动校企合作。三是坚持推进工学一体化的教学模式。在行业企业的参与下，推动竞赛内容标准与专业课程建设、日常教学相结合，推动职业技能体验式教学常态化，促进教学观念转变、教学内容更新、教学方法改革，

实现“竞赛标准教学内容企业实践竞赛标准”良性运行，通过竞赛媒介，达到人才培养与企业需求紧密对接的效果。

早在 2016 年年初，人社部就启动了“对接世赛标准、转化教学成果——技工院校对接世界技能大赛专业课程改革”的工作，充分发挥世赛的引领作用，促进技工院校在专业课程体系建设、课程标准制定、教学资源开发、师资队伍培养和教学场地建设等方面与世界先进标准对接，进一步缩小我国与技能强国在技能人才培养模式、教学要求、培养质量等方面的差距。据了解，广东省机械技师学院、广州工贸技师学院、邢台技师学院等一批技工院校，已经在这方面进行了积极探索，取得了可喜成果。下一步，我们将加大世赛成果开发和应用，将其转化为国家技能人才培养标准和技工院校课程规范以及企业职工培训规范，逐渐形成接轨世界先进水平，具有中国特色的技能人才培养模式。

问：近年来，通过世界技能大赛的带动，社会各界越来越关注技能人才队伍。作为技能人才工作主管部门的负责人，您如何理解我国培养技能人才的重要性和紧迫性？

答：

人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。技能人才是人才队伍的重要组成部分，加强技能人才工作建设，意义重大。

第一，加强技能人才工作是在新的历史条件下进一步巩固党的执政基础的必然要求。习近平总书记强调：“我国工人阶级是

我们党最坚实最可靠的阶级基础”、“不论时代怎样变迁，不论社会怎样变化，我们党全心全意依靠工人阶级的根本方针都不能忘记、不能淡化”。在我国改革发展进入关键时期的时代背景下，在科学技术飞速发展的历史潮流中，工人阶级永葆先进性的重要途径，就是努力用现代科学技术武装自己，掌握新技能，增强新本领。高技能人才是工人阶级队伍中的优秀代表和核心骨干，其素质的不断提高，数量的迅速增长，作用的充分发挥，必将影响和带动工人阶级整体素质的提升，使工人阶级的力量更加壮大，地位更加巩固，先进性不断增强，从而使党的执政基础更加牢固。

第二，加强技能人才工作是推动我国经济转型升级、实现高质量发展的重要基础。实施创新驱动发展战略，落实中国制造 2025，推进我国新型工业化、信息化、城镇化、现代农业化建设，必须以提高全体劳动者的素质为前提。推进自主创新，主体在企业，关键在人才。我国工人阶级队伍中的高技能人才，是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。提高企业的核心竞争力，不仅需要掌握核心技术的科研人员，更需要一大批掌握现代生产制造技术的高技能人才，没有这支高技能人才队伍，再先进的科学技术也很难转化为现实生产力，更谈不上以一流的产品、一流的服务和一流的品牌，在激烈的国际市场竞争中抢占一席之地。

第三，加强技能人才工作，是解决就业总量矛盾、缓解就业结构性矛盾最有效的举措。我国是人口大国，预计到 2030 年之前

劳动力规模都保持在 8 亿人以上，就业总量压力长期存在。与此同时，随着经济发展方式转变、产业结构调整、技术革新步伐加快，劳动力供求不匹配的结构性矛盾越来越突出，“就业难”与“招工难”并存的现象愈加凸显。特别是我国技能劳动者总量严重不足，仅占就业人员的 20%，高技能人才数量还不足 6%；技能劳动者的求人倍率一直在 1.5:1 以上，高级技工的求人倍率甚至达到 2:1 以上的水平，技工紧缺现象逐步从东部沿海扩散至中西部地区，从季节性演变为经常性。近年来高校毕业生就业难，也反映了就业的结构性矛盾。无论是解决就业总量矛盾，还是结构性矛盾，最根本、最直接、最有效的措施就是广泛开展职业教育培训，大力提升他们的就业创业能力。

第四，加强技能人才工作，是在全社会树立科学的人才观、营造“尊重劳动、崇尚技能”社会氛围的有效手段。在技能人才培养过程中，通过报刊、广播、电视、网络等多种新闻媒介，组织开展形式多样的宣传活动，大力宣传党和国家关于高技能人才工作的方针政策，大力宣传高技能人才在经济社会发展中的作用和突出贡献，树立一批高技能人才的典型，传播技能人才故事。这样的宣传活动有利于动员全社会关注、支持技能人才队伍建设，为技能人才成长营造良好氛围，同时，也有利于在全社会更好地落实“人人皆可成才”“每一个人都有人生出彩机会”的观念。

从上述几个方面看，加强技能人才工作是一项具有战略性、紧迫性的重要工作。近年来，党中央、国务院高度重视，各有关

部门采取积极措施，推动技能人才工作取得了一定的成效。在第45届世界技能大赛全国选拔赛期间，我们欣喜地看到，报名参赛的选手人数增多、参赛选手整体水平提升、各地组织参赛和观摩热情高涨、社会各界对大赛的关注度也在提高，种种迹象表明，人们对技能竞赛，对青年技能人才培养工作给予高度重视和期许。我们将继续做好世赛参赛相关工作，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。

问：在未来，技能人才队伍建设还面临哪些问题和挑战？人社部将采取哪些具体措施应对？

答：

技能人才特别是高技能人才，是我国人才队伍的重要组成部分。但从实际情况来看，我国技能人才工作还存在诸多问题，我国技能人才发展总体水平与世界先进水平相比还有较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有很多不适应的地方。从总量和结构看，我国技能劳动者仅占就业人员的20%，高技能人才数量还不足6%，总量严重不足，结构问题突出，人才断档现象严重。从市场供需来看，近年来，技能劳动者的求人倍率一直在1.5以上，高级技工的求人倍率甚至达到2以上的水平，供需矛盾十分突出。从体制机制看，高技能人才培养投入总体不足，培养培训机构能力建设滞后，个人发展存在渠道窄、待遇偏低、地位不高等问题。从社会氛围看，“重装备、轻技工；重学历、轻技能；重理论、

轻操作”的观念还没有从根本上得到扭转，企业职工和青年学生学习技能的积极性有待提高。

针对上述问题和挑战，下一步，我们将采取以下具体应对措施：

一是提高技术工人待遇和社会地位，增强技能人才职业荣誉感和获得感。贯彻落实党中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》《关于提高技术工人待遇的意见》，完善推进产业工人队伍建设的思想引领、技能提升、作用发挥、支撑保障等体制机制，完善技术工人培养、评价、使用、激励、保障措施，稳步提升技术工人待遇和社会地位，增强其获得感、自豪感和职业荣誉感，激发其积极性、主动性和创造性。

二是加快构建终身职业技能培训制度，大规模开展职业技能培训。落实国务院《关于推行终身职业技能培训制度的意见》要求，尽快建立并推行覆盖城乡全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应就业创业和人才成长需要以及经济社会发展需求的终身职业技能培训制度。深入开展高校毕业生技能就业行动、农民工职业技能提升计划等重点培训活动，全面实施企业新型学徒制，建立国家基本职业培训包制度，创新职业培训模式，着力提升培训的针对性和有效性，全面提升劳动者素质和创新创业能力。

三是大力发展技工教育，培养生产、服务一线技能人才。贯彻落实《技工教育“十三五”规划》，大力发展技工教育，构筑技能人才培养主阵地。不断增强技工院校实力，制定并落实支持

技师学院发展的政策措施。将校企合作作为技工院校基本办学制度，深入实施一体化课程教学改革，培养符合企业要求的新型技术工人。

四是改革完善技能人才评价制度。贯彻落实党中央、国务院关于人才发展体制机制改革和分类推进人才评价改革的要求，健全以职业能力为导向、以职业标准为依据、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。深化职业资格评价改革，全面实施国家职业资格目录，加大企业技能人才职业资格自主评价改革的力度；实行职业技能等级认定，推动企业职工自主评价、社会人员第三方评价、院校学生校企合作评价和竞赛选拔评价等多元评价改革。

五是加强职业技能竞赛工作。以世界技能大赛为引领，广泛开展各种形式的技能竞赛活动，组织企业职工、院校师生参加竞赛活动，促进优秀技能人才脱颖而出，培养造就高技能人才。

六是加大表彰激励宣传力度。完善技能人才评选表彰管理办法，加大对优秀高技能人才宣传力度，优化技能人才成长社会环境，营造广泛关注和支持技能人才成长的良好氛围。