

改革考评员现行管理机制，进一步提高职业技能鉴定质量

■ 杜凯萍

(晋中市人力资源和社会保障局职业技能鉴定中心, 山西 晋中, 030606)

一、引言

考核评价员是职业技能鉴定的实施者与评价者,是提高职业技能鉴定工作质量重要的因素之一。为此,建立一支符合社会标准及国家要求的高素质考核评价队伍,以及加强对考核评价人员队伍的管理是职业技能鉴定工作不断发展的基础和保证。为了使考评制度更加规范、健全,我国不断规范考评员的评价行为。同时,制度建设促使评估员管理制度更加完善,既提升了整体队伍建设水平及职业技能鉴定质量,又推动了职业技能鉴定事业发展。近年来,部分地区积极进行探索和创新,对管理机制审核以及制定提出合理意见和建议,这在一定程度上促进了职业技能鉴定质量的提高。同时,这些地区对现阶段的管理机制进行了更加精准的规划,不断健全管理机制,助力工作正常开展。

二、职业技能鉴定工作的要求

职业技能鉴定工作是考评员职业的最后一道门槛。考评员应该明确自己的职能,清楚地了解考评工作应具备的客观条件,以及考评岗位对自身的要求,明确自身的工作任务。考评员只有清楚地了解这些基础信息,才能够促进工作的有效开展。

(一)基本任职要求

作为一名考评员,既需要具备专业的知识技能,同时,随着现代技术的发展,还需要能采用机器设备等进行辅助鉴定。

考评员具有相应的等级划分,即考评员与高级考评员,两者虽然只相差两个字,但是其工作难度却迥然不同。相关部门针对不同的职业技能鉴定工作,可以选择对相应的等级考评员进行考评。

考评员可以承担初、中、高级工的技术等级鉴定工作,考评员在入职前需要做好职业技能的相关准备工作,充分了解考核的工种类型、相关的项目内容及评定标准与要求。同时,他们还要负责考核现场的准备工作,检查考核过程中需要运用的工具是否齐全,以及场地是否符合标准。因此,考评员在正式入职前,往往要付出经过大量努力,才能获

得考评员需要具备的能力。不过,因为前期付出了大量的努力,一部分考评员在成功入职后会产生懈怠心理,不愿意进行相关技能的提升,这在一定程度上导致了考评工作质量的参差不齐。

高级考评员既可担任初级、中级、高级工的技术等级鉴定工作,也可以担任技师、高级技师资格考评工作。考评员能够胜任考评工作最基本的原因在于专业技能过硬。每一个高级考评员的专业知识与技能、相关工种的熟悉程度都需达到较高水平。高级考评员一般属于高级技师,拥有高级专业技术,担任过多样化的考评工作,具备大量的考评经验,且从事考评工作一年以上。

技术过硬、知识全面、工作经验丰富,这些都是对考评员的客观要求。这些客观要求不仅能保障我国考评工作的有效开展,还能使职业技能鉴定更加专业化、标准化,让职业技能证书更加具有价值。

(二)具有较高的职业道德修养

考评员在工作过程中需要具备职业道德,因此考评员需要从思想上进行改变。首先,考评员需要热爱该职业,这是考评员能够高质量完成工作的前提,只有热爱,才愿意为工作付出努力、承担责任。另外,考评员在工作过程中必须遵纪守法,不能违法犯罪,同时保持积极进取的状态,不断进行相关学习。

良好的职业道德和敬业精神是考评员有效开展日常工作的基础,从最基本的情感态度上对工作重视起来,提升对该项工作的积极性,才能提高工作质量。面对工作保持爱岗敬业的热情,积极主动地提高自己的专业技能,定期学习国家颁布的相关法律法规,及时调整自己的工作标准,提高对于自身专业能力与综合素养,是考评员应坚持的行为。另外,考评员面对工作中存在的违法行为要及时进行纠正,不能放任违法违纪行为的发生,坚持自己的原则与底线,做到廉洁奉公,面对他人的贿赂行为要及时制止,并上报。只有具备强烈的道德责任

感,才能够促进职业技能鉴定的不断发展与进步,使其更加公平、公正。

考评员在工作过程中需要具备事业心和集体责任感。考评并不是一个人的工作而是一群人的工作,面对误解,考评员需要具备责任心与集体荣誉感,妥善处理工作中的多种人际关系,让鉴定工作能够更加快速高效的开展。

(三)技能层面

一个考评员需要不断学习相关知识与技能,不断钻研新技术及相关的业务知识。信息技术的发展意味着考评员在职业鉴定过程中会面对更多问题及遇到更多多样化的情形。因此,考评员需要提高自身的专业技能。在职业技能方面,考评员应主动学习新的技能,保证自身的工作能力得到普遍认可,并让自身的专业水平高于行业平均水平。因此,只有考评人员具有钻研精神,树立终身学习的理念,主动接受并了解新事物,才能为鉴定工作贡献自己的力量。

(四)熟悉工作流程

考评员首先要接受相关鉴定部门的派遣,明确自己的工作职能,积极参与前期的准备工作及考评前的基本培训工作,以此明确自己的任务及相关的管理标准同时,还要参与考评组的例会,明确考评相关规定,不断地警醒自己,科学安排工作计划,认真做好鉴定工作,圆满完成主要任务。

首先,考评人员要初步了解被鉴定的职业,如职业的等级标准、行为规范、理论知识、实际操作标准、评分方式、考试项目等。其次,在考试过程中,对于考试涉及的内容方法,考评员都需要进行了解与学习。在实际鉴定过程中,考评员要想保证考核工作的圆满完成,就必须严格按标准做好准备工作。

其次,在正式开展鉴定工作之前,考评员需要对考场的环境及考场的设置等进行前期检查。面对前期的准备工作,考评员需要更加细心,以保证考核工作的有序开展。同时,考评员要对考试中存在的问题及时报备,对技能操作考核环节涉及的设备、材料、场所等进行安全检测。除此之外,考评员需完全按照国家标准进行检查,及时更换不符合鉴定要求的设备,以保证考试的顺利进行。

再次,考评员要严格按照相关规定开展鉴定工作,按照评分标准独立评分。在考核过程中,考评员要及时制止违规操作行为及存在安全隐患的行为,详细记录鉴定过程中出现的意外情况,并形成

书面报告,将其及时上报给有关部门。在考评结束后,考评员要认真填写考评记录表,为考生留存考试证据,保障考评现场的安全。

最后,现场考评工作的结束,并不意味着考评工作结束。考评员需要总结相关经验,吸取教训,将这些经验与教训形成考评报告,然后递交给相关部门,以促进考评工作机制的不断完善。除此之外,考评员还要了解相关法律法规,根据国家相关政策不断调整自身的工作内容。同时,还要向有关部门表达自己的意见与建议,为后续考评工作的有效开展献计献策。

(五)考评人员的基本权利与义务

考评人员需要在考评职权范围内实施考评权利。第一,考评员有权对违纪人员做出劝告、警告、终止考核和宣布成绩无效的权利。第二,考评员具有独立考评的权利,面对他人要求“更高考评结果”的不当请求,考评员有权拒绝。第三,考评员能享受有关机构提供的考评津贴。第四,当考评员的权利受到侵害时,可以向鉴定机构进行申诉。考评权力不仅保障了考评结果的公正,也维护了考评员本身的利益。

考评员的义务包括:第一,考评员在享受权利的同时,也要遵守相关的规章制度及考评人员守则,认真履行自己的职能,服从相关部门的管理工作。第二,考评员要在考评工作中秉持客观公正的态度,保质保量地完成相应的鉴定考评任务。第三,考评员要自觉维护考评现场的秩序,保证鉴定工作的顺利开展,同时,面对考评现场存在的问题需要将处理结果上报给相关的鉴定部门。第四,接受相关的部门的监督工作。权利与义务赋予了考评员更大的责任,考评员需要做到爱岗敬业、尽职尽责。

三、考评员现行管理制度的改革方案

(一)公开选拔考评员

传统的推荐报名选拔形式不仅使选拔范围变得局限,还不能对人员的工作质量进行具体要求。在有限的范围内进行选择只会使考评员的质量不断下降,并让鉴定工作效率更加低下。因此,相关部门要不断扩大考评人员的选拔范围,适当提高选拔标准,除要考察专业技能外,还要对考评员的道德素养进行严格考察。究其原因,主要有以下几点:第一,公开的选拔扩大了考评员的挑选范围,能让更多优秀的人才加入职业鉴定队伍,提高整个考评队伍工作水平。第二,考评工作中存在的问题

能够通过新人员的加入得到及时解决。第三,公开选拔的形式可以避免部分考评人员的舞弊行为。考评员工作的质量与效率会受到行业及地域等外在因素的影响,从而影响考评工作的公正性。而考评员的公开选拔能为后期鉴定工作的有效开展打下坚实基础。第四,通常而言,考评员多来源于职业学校、技工学院,行业之间的互通性使考评员行业被垄断,进而导致考评员的选拔范围较为局限。通过公开选拔,可以让更多具有专业素养的人才能被发掘出来。第五,对于考评员的考核,应该从多个角度进行,从理论知识考核到技能操作,两部分考核都要进行公开,同时,还需进行职业道德的考核,考评员只有保证自身的职业道德高尚才能够为鉴定工作的开展添砖加瓦。总的来说,相关部门可进行公开选拔,引进更多人才,以实现整个队伍的全面发展。

(二)采用培训与考核分离的模式

以往多采用培训与考核一体的形式,这种形式不仅会增加相关人员的工作压力,还会使培训考核变得程序化,影响整体的考核价值,使考核工作不被重视。职业技能的学习包括理论知识、职业技能相关方针政策及规章制度等。然而,考核单位的教师熟悉考核内容,如果在教学过程中一味地追求考核成绩,就容易只给学习者讲解考试内容而忽略其他知识的讲解,这不利于考生的全面发展。另外,考核单位参与培训还会影响考核的公平公正。

要解决上述问题,需要从以下几点入手:第一,当地的劳动保障部门需要采用考核与培训相分离的方式开展系统的教学活动,以便于学习者获取先进知识,助力学习者更认真地学习专业知识与技能。第二,在培训中应该引入市场相关机构。不同的培训机构之间存在一定的竞争,有竞争就会使培训机构更加用心地去教授学习者,同时让学习者的知识水平及技术得到全面提高。总之,市场的介入能够快速缓解人力保障部门的工作压力,同时让参与职业技能鉴定人员的水平得到提升。同时,培训机构之间的相互竞争能够带动考生职业技能不断提高,让考核工作更加有意义、有价值。第三,培训机构应注重学习者前期的知识积累,使其明白前期的培训是为了能够提升考生的专业技能而不是为了应对考核。在考核后要对学习者进行定期复查,了解学习者的技术掌握水平。如果考生存在考前突击的现象,那么针对不同的情况应进行相应处理,对于培训机构也应进行相应的奖惩,保障考核水平。

(三)采用聘任派遣统一模式

传统的聘任模式较为单一,会导致整个考评队伍出现人员较为集中的问题。早期,由于交通不发达,考评人才集中的现象较为普遍。但是,现阶段我国经济及交通运输业的发展促进了人员流动,聘任的范围逐渐扩大。信息化的发展扩大了考评员队伍的招聘范围,这有利于不同地区进行工作上的交流,以促进考评工作的开展与进步,解决职业鉴定难的问题。同时,要实现考评人才的流动,需将单一的派遣形式转变为聘任与派遣结合的形式,让考评员能够走出指定区域,到更广阔的空间去发展,并使人员流动加强,不再局限于一个固定的地点,帮助考评员队伍吸纳更多优秀的人才,为整个考评队伍注入新鲜血液。另外,还需采用聘任与派遣结合的方式让不同区域的工作人员能够进行沟通交流,促进彼此之间的进步。

要实现上述目标,相关机构及人员需率先做出改变。首先,考评队伍管理应该出具相应的说明,欢迎有能力的考评员参与,相关领导部门在发掘出优秀的考评员时,应积极主动地邀请其参与工作,不能一味地等待派遣。同时,聘任与派遣之间的区别在于,要合理调整薪酬结构,使考评员的工资薪酬有所提升。一方面,应保障工作人员的基本薪酬,使薪酬符合工作人员的劳动付出;另一方面,应增加奖金、津贴等,在聘任高级考评员时,提供相应的员工福利政策,例如后期技能的学习等,这不仅能保证考评员的工作水准,还能延长考评员的任期。聘任与派遣相统一是一个全新的模式,两者进行有效结合能够保证考评员的质量,促进考评员能力的进步。

四、结束语

考评员管理机制改革并不是一朝一夕就可以完成的工作。但是改革的脚步刻不容缓,为了使考评员管理机制更加健全,需要从管理制度到招聘规模再到培训模式进行全面的改革。同时,为了保证考评员的工作质量以及后期的工作的开展,需要及时对管理制度进行调整,保障考评工作质量的全面提高。

【作者简介】杜凯萍(1991—),女,山西晋中人,本科,中级经济师,晋中市人力资源和社会保障局职业技能鉴定中心,研究方向为人力资源和社会保障职业技能鉴定。