

“技能广西行动”背景下政·校·企·行考评队伍建设的创新研究

陆运聪¹, 秦瑾瑜², 黄晓燕²

1. 广西工业技师学院, 广西南宁;

2. 广西交通技师学院, 广西南宁

DOI: 10.62836/jer.v4n9.1444

摘要:《“技能广西行动”实施方案》对区域技能人才多元评价改革提出全新改革导向, 技能考评员作为技能等级认定的执行主体, 其队伍建设质量直接关系技能人才评价的实施效度。立足广西产业振兴与新质生产力培育现实场景, 以区内5所骨干技工院校为实证样本, 采用实地调研、问卷访谈与行动研究相结合的研究方法, 对技工院校考评队伍建设现实困境开展深度剖析。研究发现, 当前考评队伍面临人才结构失衡、新兴技术领域考评人才储备不足、多方主体协同培育链条尚未成型、分级培养体系缺位、激励约束制度配套不足等现实问题。本研究以协同治理、产教融合理念为理论基础, 厘清政府、技工院校、企业、行业协会四方主体职能边界, 构建“政府统筹监管、院校落地培育、企业实践赋能、行业标准牵引”的四维协同建设模式, 搭建“考-培-评”分层递进培养路径, 融合数字化管理手段完善全流程激励约束体系。经试点院校阶段性实践检验, 该建设模式能够有效补齐新兴工种考评人才短板, 推动技能评价业务流程标准化, 进一步强化技能等级认定的社会公信力。研究所得结论可为广西人社主管部门优化考评员管理制度、技工院校实现考评队伍提质增效提供本土化实践参考, 也为边疆民族地区技工教育评价队伍建设提供可借鉴的实践思路。

关键词: 技能广西行动; 政·校·企·行协同; 技工院校; 技能考评员; 人才队伍建设; 技能人才评价

Innovative Research on the Construction of Evaluation Teams for Government, Schools, Enterprises, and Industries in the Context of the “Guangxi Skills Action”

Yongcong Lu¹, Jinyu Qin², Xiaoyan Huang²

1. Guangxi Industrial Technician College, Nanning, Guangxi;

2. Guangxi Institute of Transportation Technicians, Nanning, Guangxi

Abstract: The “Implementation Plan for the ‘Guangxi Skills Action’” proposes a new reform direction for the

*基金项目: 广西技工教育科研一般自筹课题“‘技能广西行动’背景下政·校·企·行考评队伍建设的研究”(2024GXJG0XX)阶段性研究成果。

作者简介: 陆运聪(1980-), 女, 汉族, 广西工业技师学院工程师, 研究方向: 技工教育管理、技能人才评价; 秦瑾瑜(1986-), 女, 汉族, 广西交通技师学院讲师, 研究方向: 技工教育管理、技能人才评价; 黄晓燕(1987-), 女, 汉族, 广西交通技师学院讲师, 研究方向: 技工教育管理、技能人才评价。

diversified evaluation reform of regional skilled talents. As the executing body for skill level recognition, the quality of the skill evaluator team directly impacts the implementation effectiveness of skilled talent evaluation. Based on the realistic scenarios of industrial revitalization and new productive forces cultivation in Guangxi, this study takes five key technical colleges in the region as empirical samples. By combining field research, questionnaire interviews, and action research, it conducts an in-depth analysis of the practical dilemmas faced by the construction of the evaluator team in technical colleges. The study finds that the current evaluator team faces practical issues such as talent structure imbalance, insufficient reserve of evaluation talents in emerging technology fields, an unformed collaborative cultivation chain among multiple stakeholders, a lack of a hierarchical training system, and insufficient supporting incentive and restraint systems. Based on the theoretical concepts of collaborative governance and industry-education integration, this research clarifies the functional boundaries of the four stakeholders: the government, technical colleges, enterprises, and industry associations. It constructs a four-dimensional collaborative construction model featuring “government overall supervision, college implementation and cultivation, enterprise practice empowerment, and industry standard traction,” establishes a “examination-training-evaluation” hierarchical progressive training path, and integrates digital management methods to improve the full-process incentive and restraint system. After pilot college phase practice testing, this construction model can effectively address the shortage of evaluation talents in emerging work types, promote the standardization of skill evaluation business processes, and further enhance the social credibility of skill level recognition. The conclusions of this study can provide localized practical references for Guangxi’s human resources and social security departments to optimize the evaluator management system and for technical colleges to improve the quality and efficiency of their evaluator teams. It also provides a reference for the construction of technical education evaluation teams in border ethnic areas.

Keywords: skills Guangxi action; collaboration among government, schools, enterprises, and industries; technical colleges; skills assessors; talent team building; skilled talent evaluation

1 引言

新质生产力的发展壮大，离不开规模充足、结构合理的高技能人才队伍作为底层支撑。完善技能人才培养、评价、激励全链条制度，是新时代技工教育高质量发展的内在要求。国家层面出台政策文件，明确提出要健全能力导向的技能人才评价体系，夯实考评、督导队伍建设，为技能人才评价改革划定建设方向。广西结合本地工业发展实际推进“技能广西行动”，锚定技能人才规模发展目标，持续下放职业技能等级认定权

限，鼓励技工院校、区域重点企业承接自主评价业务，推动评价主体由单一政府机构向多元主体协同评价转型[1]。

考评员承担现场执考、结果研判、质量复核等核心业务，是技能人才评价工作的直接实施者。考评人员的政策理解能力、技术研判水平与职业操守，直接决定技能等级认定的质量，也影响职业技能证书的社会认可度。伴随广西本地产业迭代升级，低空经济、智能装备、新能源等新兴业态持续扩张，岗位技术标准更新迭代加快，新职业、新工种不断涌现，对考评队伍的知识结构、实操研判能

力提出更高标准。

从地方运行实际来看，广西多所技工院校取得职业技能等级认定实施资质，但考评人才资源分布并不均衡，多数考评人员长期服务传统制造类工种，面向新兴产业的考评人才供给缺口逐步凸显。传统以行政部门集中组织理论培训为主的培养模式，偏重政策条文宣讲，缺少产业真实场景下实操演练环节，很难适配多元评价改革的现实需求。部分考评人员存在标准理解存在偏差、实操评判尺度把握不稳、考务档案留存不够规范等现实问题，制约技能人才评价工作质量提升[2]。

纵观国内现有研究成果，职业教育领域对产教融合、校企协同育人的研究成果较为丰富，围绕考评员队伍建设的相关探讨，大多聚焦共性问题梳理，侧重于宏观路径阐释。但结合广西地方产业特色，聚焦技工院校考评队伍，落地政·校·企·行多方协同的实证类研究相对有限，缺少贴合边疆民族地区技工教育现实的落地范式。基于此，本研究选取广西5所骨干技师学院开展实地调研，通过问卷访谈获取一手调研资料，结合试点行动研究，挖掘考评队伍建设现实堵点，厘清多方主体职能关系，探索多方联动下考评队伍专业化、规范化、数字化建设路径，力求形成适配广西产业发展实际、可迁移推广的建设方案，助力区域技能人才评价工作提质升级。

2 “技能广西行动”下广西技工院校考评队伍现实困境

本研究调研周期为2025年2月至6月，面向5所试点技工院校的考评工作人员、考务管理人员、企业技术专家、行业协会从业人员开展调研，结合问卷发放、实地访谈获取一手数据，同时梳理院校评价业务台账，系统梳理当前考评队伍建设存在的现实问题。

2.1 人才结构失衡，新兴领域考评人才储备不足

调研样本内现有考评人员资源向传统制造类工种集中，机械加工、汽车维修等传统领域考评人员

数量相对充足，而对应低空经济、智能技术应用等新兴产业岗位的考评人才储备薄弱，出现产业有评价需求，但适配考评人才供给不足的现实矛盾。

从队伍构成来看，考评人员来源相对单一，校内专业课教师占主体，来自企业一线的技术能手、行业技能大师占比偏低。年龄结构层面，中老年考评人员占比较高，这部分人员具备丰富传统工种考评经验，但对新兴产业新工艺、新设备、新职业标准接触较少，知识更新速度滞后于产业迭代节奏。青年教师群体学习接受能力强，但普遍缺少企业一线岗位历练，实操评判经验积累不足。后备人才储备机制没有完全建立，队伍梯队建设存在短板，难以匹配产业升级带来的考核评价新要求。

2.2 培育载体较为单一，多方协同培育机制尚未成型

现阶段考评员取证培训主要由人社主管部门统筹组织，培训形式以线上理论学习为主，教学内容侧重政策制度解读，缺少贴合企业生产现场的模拟执考、案例复盘、实操实训等实践教学环节。考评人员取得资质上岗之后，继续教育内容更新节奏慢，产业新技术、新工艺难以及时转化为培训学习资源。

政府、院校、企业、行业协会四方主体相互之间存在信息壁垒，资源优势难以互补，协同活动呈现碎片化特征。人社部门掌握考评资质认定与监管权限，但难以精准捕捉不同工种、不同院校的真实人才缺口；技工院校拥有实训场地与校内师资，但缺少产业一线技术资源加持，培训内容容易和岗位实际技术要求产生脱节；行业协会掌握职业标准修订的专业优势，但尚未深度介入考评员课程开发与实训教学；企业掌握前沿生产技术，聚集大量高技能人才，却缺少稳定渠道参与考评人才培养工作，企业技术专家参与评价工作缺少制度层面的保障，多方资源未能形成培育合力。

2.3 分级管理机制缺位，标准化业务体系建设滞后

目前广西尚未形成覆盖不同层级考评人员

的分级培养、分级考核管理规范，新取得资质人员、资深高级考评员采用同质化培训内容，培训内容无法匹配不同人员能力提升诉求，培训实效性有限。

各技工院校结合自身业务，独立制定本校考务管理细则，区域层面缺少统一的考务操作指引，不同院校之间执考流程、评判参考尺度、档案归档标准存在差异。部分考评人员现场评判主观倾向较为突出，同一实操考核项目，不同考评人员给出的评判结果偏差较大；考务过程记录、档案材料留存完整性不足。与此同时，常态化继续教育、典型问题案例复盘警示机制不够完善，考评工作中暴露的问题难以转化为队伍学习提升的教学资源，难以适配技能人才评价全链条监管的工作要求。

2.4 激励约束配套不足，队伍内生发展动力受限

激励保障不到位，是影响考评队伍稳定发展的重要现实因素。在技工院校内部，考评相关工作大多被视作教师本职之外的附加任务，考评工作的工作量核算缺少清晰标准，考评工作成果在绩效考核、职称评价环节权重偏低，教师参与考评工作主观能动性不足。对于企业而言，技术骨干外出承担考评、培训任务，缺少专项劳务补贴，参与评价工作经历也没有纳入企业内部技术人才晋升的参考维度；行业技术专家参与督导、授课等工作，配套保障与荣誉认定机制不完善。

与之相对应，约束惩戒机制落地难度较大。考评质量倒查追责缺少细化执行细则，针对评判失准、履职失范等问题，处置流程不够清晰。正向激励供给不足，反向约束落地虚化，双重因素叠加，造成部分考评人员履职过程中存在应付心态，队伍稳定性受到冲击。

3 政·校·企·行四方协同建设的理论逻辑与职能划分

3.1 理论基础与内在逻辑

本研究主要依托协同治理理论与产教融合相关

理论开展分析。协同治理理论提倡多元治理主体打破壁垒，通过信息互通、资源整合，协同完成公共领域治理目标。技能人才评价属于面向社会的公共服务工作，考评队伍建设仅仅依靠政府单一力量很难实现高质量建设目标，需要政府、技工院校、企业、行业协会多方主体共同参与，充分释放各个主体的资源禀赋，构建多元协同治理格局。

产教融合理论强调教育端与产业端深度对接，将产业技术标准、岗位真实工作场景融入人才培养全过程。考评人员承担技能水平评判职责，评判尺度必须贴合产业真实岗位技术要求。只有推动院校教育资源与企业行业技术资源深度对接，才能够保障考评人员准确把握职业标准内涵，保证评价输出结果贴合产业实际用人需求，实现评价标准与产业岗位需求同频。

国家及广西本地出台的系列政策文件，为多方协同推进考评队伍建设提供制度支撑。四方主体打破单一主体建设局限，搭建“统筹一培育一赋能一标准”完整培育闭环，打通人才需求摸排、人员遴选、分层培养、实践锻炼、监督考核全流程，以此破解考评队伍人才缺口、能力短板等现实难题[3]。

3.2 四方主体职能边界梳理

为保障协同机制高效运转，规避权责模糊、责任悬空等问题，需要明确四方主体的职能定位，做到各司其职、优势互补。

政府（人社部门）：统筹监管主体。负责顶层制度设计，制定考评队伍整体建设规划，明确考评员准入条件、资质管理与监督考核制度；统筹协调各类资源，搭建区域统一的考评人员数字化管理载体；承担资质认定、资格复核、业务质量监督工作，统筹组织多方主体开展联合培育，对评价机构开展常态化业务督导。

技工院校：落地培育主体。作为考评人员主要使用载体，承担校内考评人员遴选推荐、基础能力培养工作；输出实训场地、考务场地与校内师资；搭建本校考评后备人才储备库，落实校内日常考核管理；主动对接企业与行业机构，组织本校考评人

员参与企业实践研修。

行业协会：标准引领主体。立足行业技术优势，参与职业技能标准迭代更新，牵头开发考评员培训课程、实训教学案例；组织行业技术大师参与考评授课、业务督导；跟踪研判产业发展走向，输出各工种考评人才需求研判意见，为人才储备工作提供专业支撑。

合作企业：实践赋能主体。开放企业生产车间，作为考评人员实践实训场所；选派企业高级技师、技术能手担任实践导师；挖掘企业内部优秀技术骨干，推荐参与考评员申报；深度参与考核命题、现场执考等工作，把企业生产实际技术要求融入考评人员培养全过程。

四方主体各司其职又相互联动，形成政府统筹协调、院校具体落地、企业实践赋能、行业标准领航的协同运行格局。

4 “政·校·企·行”考评队伍建设创新实施路径

结合广西技工教育发展现实，本研究构建“四维协同、三阶培育、数智赋能、双向激励”一体化建设体系，从协同机制搭建、分层培养实施、数字化管理落地、激励约束完善四个方面推进改革落地。

4.1 搭建政·校·企·行四维协同联动运行机制

建立人社部门牵头的四方联席会议工作制度，固定每半年开展一次工作会商，同步梳理各工种考评人才缺口信息与培训诉求，针对低空经济、智能技术等新兴工种设立专项培育工作组，定向开展考评人才孵化工作[4,5]。

搭建四方资源互通共享平台，整合院校教师、企业技术能手、行业大师、质量督导专家，共建共享考评专家资源库，推行跨单位轮岗授课、交叉参与考核评价，缓解单一院校新兴工种考评师资不足的现实困境。打通需求反馈流转通道：院校反馈考评人才缺口，行业输出标准与教学资源，企业输出实践导师，政府落实资质认证与政策保障，形成“需求-资源-供给”闭环流转模式。

4.2 构建“考-培-评”三阶分层递进培养模式

摒弃以往统一化短期集中培训模式，按照考评人员能力层级，划分入门筑基层、骨干提升层、引领专家层，实施分层分类精准培育，实现取证考核、能力培育、履职评价有机衔接。

普通考评员（入门筑基层）：面向新取得考评资质人员，采用“政府统一取证考核+院校实操实训+企业现场观摩学习”模式。重点夯实政策法规、考务流程、基础评判规范等基础能力，邀请企业一线技术骨干开展实操示范，组织模拟执考演练，补齐实操评判短板，保障新晋考评人员具备基础业务履职能力。

骨干考评员（骨干提升层）：面向具备一定考评工作经验的人员，开展政校企联合专题研修。培训重点聚焦职业标准深度解读、考评风险识别、突发情况处置、考务档案规范化管理，组织参与题库打磨、跨院校交叉考评，积累复杂场景下的考核处置经验。

高级考评员（引领专家层）：遴选业务能力突出的骨干考评人员，打造评价领域领军人才梯队。支持其参与职业标准修订、考核题库开发、区域业务质量督导、疑难评判案例研讨，同时承担考评员授课带教任务，充分发挥示范辐射作用。

4.3 依托数字化手段推进考评队伍标准化管理

借助信息化技术搭建考评人员数字化管理系统，打通政府、院校、企业、行业之间的数据通道，重点落地三项核心功能。

第一，动态电子档案管理。完整留存考评人员资质信息、考评工作场次、培训学习记录、考核评价结果，实现人员信息动态更新，便于业务开展过程中快速筛选调用人才。

第二，线上继续教育学习端口。上传更新职业标准文件、典型考核案例、履职风险警示案例，支持考评人员碎片化线上学习，缓解业务工作与继续教育之间的工学矛盾，系统自动登记学时完成情况。

第三，考评质量追溯预警。归集考核评分相关

数据,系统自动识别评分异常偏差,对评判尺度波动明显的考评人员进行预警提示,实现考评业务全过程可追溯,强化业务质量监管。系统面向人社主管部门开放监管端口,实现全区考评队伍动态管控。

4.4 健全双向激励与全流程约束管理体系

4.4.1 完善正向激励机制

政府层面组织开展优秀考评员、优秀督导专家年度评选表彰;行业协会为参与评价工作的企业技术专家授予行业专家相关身份认定;技工院校将考评工作折算对应工作量,在绩效考核、职称评审环节予以适度倾斜;合作企业为外派参与考评的技术专家发放专项劳务补贴,将参与技能评价工作纳入企业内部技术人才考核参考。

4.4.2 完善反向约束与全流程监管

落实考评人员年度综合考核,综合考评业务质量、继续教育完成情况、档案材料规范性开展综合研判。考核结果不合格人员暂停考评履职资格,要求重新参加业务培训;对于出现徇私舞弊、重大评判失误的人员,直接取消考评资质并进行区域通报,落实考评岗位能进能出的动态管理。

5 试点实践成效与现实实施难点

本研究选取5所骨干技工院校开展试点实践,跟踪采集试点业务台账、质量抽查数据,总结阶段性建设成效,同时梳理方案落地过程中遇到的现实阻碍。

5.1 试点实践阶段性成效

一是新兴工种人才缺口得到一定缓解。依托四方协同培育机制,试点院校新增一批持证考评人员,人员覆盖低空经济、人工智能、新能源汽车等本地新兴产业相关工种,初步补齐新兴领域考评人才短板,为新兴工种开展职业技能等级评价提供人才支撑。

二是考评业务标准化程度得到改善。试点统一

协同培训教学资源、现场评判参考模板,常态化组织模拟执考演练,考评人员评判尺度一致性得到提升。试点周期内业务质量抽查数据显示,档案归档不规范、评分偏差等问题出现比例明显下降,技能等级认定规范化水平提升,评价工作社会公信力进一步增强。

三是可推广的培育体系初步成型。试点沉淀形成三阶分层培养方案、标准化考务管理文件,联席会议制度、专家资源库实现常态化运转,企业、行业参与考评队伍建设的主观意愿明显增强,为后续向更多技工院校推广积累实践样本。

5.2 试点推进中的现实难点

第一,职业工种覆盖面广,分工种的培训课件、实训案例开发工作量大,资源开发周期长,仅凭试点院校力量很难快速完成大规模教学资源建设。

第二,考评人员资质认定权限归人社主管部门,部分流程优化创新方案需要对接现有行政审批管理制度,改革落地推进周期较长。

第三,长效协同配套政策尚有缺口。企业专家参与考评的劳务补贴、工时认定缺少硬性制度约束,企业参与热情容易受短期现实因素影响,企业持续参与的动力需要政策制度加以固化。

第四,数字化管理系统建设运维存在压力。平台迭代升级、数据维护需要持续经费与技术力量,部分技工院校信息化基础薄弱,系统落地使用存在现实门槛。

6 推动政·校·企·行考评队伍长效建设的对策建议

结合试点暴露出的现实问题,分别从政府、院校、行业企业以及后续研究方向四个层面提出长效建设对策,推动四方协同模式常态化运行。

6.1 政府层面:完善配套制度,强化顶层设计

建议人社主管部门牵头研究出台地方考评员协同培育管理相关制度文件,厘清四方主体权责,细化企业专家参与评价工作的劳务补贴、工时认定相

关条款。统筹安排财政配套资金，用于培训资源开发、专家劳务补助、优秀人员表彰激励。

牵头联合行业协会、龙头企业、技工院校，分工种建设标准化培训资源库，统一开发通用课件、实训案例，减少各院校重复开发造成资源浪费。持续迭代优化考评人员数字化管理平台，面向区域内技工院校开放使用，降低院校单独建设信息化系统的成本。适度优化企业技术骨干申报考评员的审批流程，拓宽考评人员来源渠道。

6.2 院校层面：夯实校内管理，筑牢培育根基

技工院校建立考评后备人才储备库，重点挖掘青年专业教师作为后备储备力量，推行“青蓝师徒结对”培养模式，由资深高级考评员开展一对一带教，通过观摩执考、模拟考核帮助后备人员积累实战经验，缓解队伍年龄结构老化问题。完善校内管理制度，将考评工作量、考评业务质量纳入教师绩效考核、职称评审量化指标，调动教师参与考评工作的主观能动性[6]。

深化和产业链重点企业定向合作，签订考评人才共育协议，固化教师入企实践研修机制，定期组织考评人员进入企业跟班学习新工艺、新技术；常态化邀请企业技术专家入校开展考评实训教学，打通产业技术向考评队伍传导的通道。

6.3 行业与企业层面：发挥技术优势，深化实践协同

行业协会充分发挥技术枢纽作用，紧跟产业技术迭代节奏，及时更新职业技能标准，迭代考评员培训教学内容，定期组织考评专家开展业务交流研讨，输出产业岗位技术变革相关研判报告。充分挖掘行业内部技能大师、技术能手，充实考评专家资源池。

企业建立内部技术骨干考评人才储备池，主动选拔一线技术能手申报考评员。将参与技能人才评价纳入企业技术人才成长晋升考核参考，鼓励技术骨干参与考评执考、业务培训，把企业真实生产技术要求传导到技能评价全流程，推动企业岗位实际需求与技能评价标准有效对接。

6.4 后续研究拓展方向

其一，选取低空经济、人工智能等广西重点新兴产业工种开展专项研究，打磨对应工种考评员精细化培养方案，形成示范案例，为同类新职业考评队伍建设提供参考。

其二，迭代完善数字化管理平台功能，打通培训学习、资质管理、考核实施、质量监管全业务链条，构建线上闭环管理体系。

其三，逐步扩大试点覆盖范围，将建设模式向更多技工院校、社会评价机构延伸，进一步检验模式普适性，持续优化协同运行机制。

7 结语

“技能广西行动”是广西推动工业振兴、培育新质生产力的重要抓手，一支专业化、规范化的技能考评队伍，是保障技能人才评价公平公正、维护职业技能证书含金量的基础性条件。本研究立足广西本土产业发展实际，依托协同治理与产教融合理论，构建政府统筹、院校培育、企业赋能、行业引领的政·校·企·行四维协同建设模式，打破单一主体建设的资源局限，搭建分层递进的“考-培-评”培养路径，配套数字化管理工具与双向激励约束体系[7]。

该模式针对考评队伍人才结构性矛盾、协同机制不足、标准化建设滞后、激励约束薄弱等现实问题提出系统性解决方案。试点实践证明，这套模式能够有效补齐新兴工种考评人才缺口，提升技能评价规范化水平。后续还需要持续完善配套政策，巩固四方协同长效运行机制，迭代数字化管理工具，打磨形成适配广西产业特征、可复制推广的考评队伍建设范式，为广西技能人才队伍高质量发展提供理论参考与实践支撑。

参考文献

- [1]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[Z].2021.
- [2]广西壮族自治区人力资源和社会保障厅.“技能广西行动”实施方案[Z].2022.

- [3]徐红霞,张磊.考评队伍专业化与职业化发展的路径与策略[J].中国职业技术教育,2023(12):78-83.
- [4]刘晓燕,王志勇.政·校·企·行四方联动机制在职业技能培训中的实践与探索[J].职业,2024(08):112-114.
- [5]贾淑江.考评员队伍建设中存在的问题及对策研究[J].课程教育研究,2013 (5):198.
- [6]人力资源社会保障部.职业技能等级认定工作规程（试行）[Z].2020.
- [7]李丽.产教融合背景下职业技能考评员队伍建设研究[J].技工教育,2024(02):45-49.

Copyright © 2026 by author(s) and Global Science Publishing Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access