

近日印发的《关于优化数字技能人才评价若干举措的通知》，推出系统性改革举措——

迭代评价“老规矩” 培育数字“新工匠”

在数字化浪潮风起云涌的今天，数字经济的触角已经深入千行百业、千家万户。在这场深刻变革中，数字人才正成为推动发展的核心动力。

然而，有数据显示，我国数字人才缺口高达2500万至3000万，特别是人工智能、智能制造、大数据等相关领域。人才的规模、质量、结构与产业发展需求之间的匹配度不高，已成为掣肘数字经济提速的关键瓶颈。

正是基于这一迫切需求，我省近年来在数字人才领域持续发力。2024年，我省印发《安徽省数字经济人才培育方案（2024—2027年）》，提出力争用4年时间建设一支高水平数字经济人才队伍，并明确提出要“创新数字研发专技人才和数字技能人才评价机制”“向数字企业主体放权，为数字经济人才松绑”。

培育方案奠定的方向，亟需在评价环节落地为可操作的具体举措。5月27日，省人力资源和社会保障厅、省发展和改革委员会、省工信厅、省教育厅等七部门联合印发《关于优化数字技能人才评价若干举措的通知》（以下简称《通知》），聚焦破解数字技能评价与产业衔接不紧、申报条件受限、评价方式单一等痛点，推出系统性改革举措，加快构建科学规范、开放包容、精准高效的数字技能人才评价体系，为数字经济发展提供坚实的人才支撑。

表面上看，《通知》聚焦的是“人才评价”这一技术环节，实则打通的是数字技能人才队伍建设中的关键堵点。

引入“链主企业”机制

——人才好不好，企业说了算

数字技能人才评价改革的核心突破口，在于传统评价权力的一次集中下放。长期以来，职业技能评价标准主要由政府主导制定，企业作为用人主体反而话语权有限。这种模式在技术迭代迅速的数字经济领域日益显现出局限性。

《通知》释放的第一重信号，是将评价权实质性下放给企业。文件明确，扩大企

■ 鼓励已开展自主评价的企业拓展评价工种，将新职业、新技术纳入评价范围。对新技术新产品催生的新兴技能岗位，支持企业申报新职业、新工种

■ 经行业主管部门认定的链主企业，可备案为职业技能等级认定机构，申报成为“产教评”技能培训生态链链主企业，面向产业链内企业提供评价服务，打造企业技能人才证书品牌

业自主评价覆盖面。指导数字领域大中型企业建立内部评价制度、专家队伍和评价体系。鼓励已开展自主评价的企业拓展评价工种，将新职业、新技术纳入评价范围。对新技术新产品催生的新兴技能岗位，支持企业申报新职业、新工种。

这意味着，企业不再只是人才的使用者，更是人才的“定义者”和“认证者”。尤其在数字领域，技术路线多元、岗位分工精细、新兴岗位频出，只有身处产业变革最前沿的企业清楚什么样的人“好用”、什么样的能力“管用”。

《通知》中更具突破性的是“链主企业”机制的引入——经行业主管部门认定的链主企业，可备案为职业技能等级认定机构，申报成为“产教评”技能培训生态链链主企业，面向产业链内企业提供评价服务，打造企业技能人才证书品牌。

具体操作上，鼓励链主企业牵头发起数字技能人才评价联盟，联合链内企业和院校开发适配产业需求的评价题库，共同组建命题考评队伍，共享链内企业实训场地设施设备资源。

链主企业的介入使得评价结果具备了在产业链层面的流通价值。链主企业认证的技能等级，会被整条供应链认可，将有助于人才在产业链中的流动与成长，也有助于激发整条产业链的创新活力。

强化场景化操作技能考核

——人才能不能，实战中考评

评价权下沉解决了“谁来评”的问题，而评价方式是否科学，则决定了“评得准不准”。

传统技能鉴定中，由于场地和设备投入限制，实操考核常在简化的模拟环境中

进行。所使用的设备、面对的场景可能与考生实际工作中的差距较大。而在数字经济领域，技能往往表现为解决复杂系统问题的综合能力，这是难以用标准化试题来衡量的。

对此，《通知》要求，聚焦“能力+创新+贡献+质量”四个维度，采取“核心能力评价+业绩贡献评价”的模式，综合考查理论知识能力和操作技能水平。尤其是探索场景化操作技能考核，要求自主评价企业及链主企业围绕实际岗位需求，设置真实项目场景，通过现场操作、方案设计、故障排查等方式，评价解决实际问题的能力。

考核方式将从“封闭式回答”向“开放式实战”转变，对人才处理复杂问题的综合能力有了更高要求。

评价更务实的同时，人才成长通道也同步拓宽。《通知》在技能等级认定申报条件上作出多项突破性调整：支持承担大型数字类项目的一线职工越级申报技师，打破逐级晋升的“台阶论”；高职及以上数字类专业毕业生可直接申报高级工，非全日制学历与全日制学历享受同等待遇；职称与技能实现贯通，取得数字领域职称的人员可申报对应级别技能等级认定。

“特殊”人才申报通道也被拓宽——在新能源汽车、人工智能、工业互联网等数字智造领域取得重大技术突破的技能人才，可越级申报或直接认定。

对于在校学生的技能等级认定，《通知》要求，院校应将国家职业标准融入专业课程教学、技能要求融入实习实训考核，把职业技能等级认定纳入学分体系，重点考查实际操作能力。

对于社会评价组织面向社会劳动者开展的评价，《通知》明确，要突出“能干、会做、实用”，将所开考数字类职业领域的实际工作场景问题案例纳入操作技能考核。

这些举措传递出一个清晰的信号：评价体系正在从“资格导向”转向“能力导向”和“贡献导向”。

引导建立配套激励制度

——人才值不值，待遇上兑现

在赋予企业自主评价权的同时，《通知》加强了对评价质量和安全的把控。明确将以人工智能、网络安全等职业为试点，逐步推行具有“统一标准、统一命题、统一考评、统一考务、统一证书标识”特点的统考联考模式。通过培塑统考联考品牌，提升社会化评价的权威性和公信力。

如果说企业自主评价体现了灵活性，那么统考联考则体现了规范性——共同推动职业技能等级认定体系的迭代升级。与此同时，通过提升数字化评价管理服务水平，提升统考联考的效率与安全性。

一个值得关注的创新点是，《通知》明确，持有国际国内认可度高的数字领域大型企业自行颁发的企业内部技术技能证书的人员，可按专业或工种对应原则申报参加数字类职业技能等级认定，实行理论科目免试，成绩按“合格”认定。这将使人才在不同评价体系之间的流动更加顺畅，也将为中国职业技能等级证书的国际化积累经验。

此外，《通知》还强调，推动将职业技能等级证书作为技能就业、岗位聘任、薪酬分配的重要依据，引导企业建立与技能等级挂钩的薪酬激励制度。其中的核心逻辑是，只有当证书与个人收入、职业发展切实挂钩时，评价的激励作用才能真正释放。

总而言之，评价本身从来不是目的，通过评价引导人才资源配置、激发技能人才活力、服务数字产业发展，才是改革真正的落脚点。《通知》的正式实施，不仅有利于拓宽数字技能人才群体的职业路径，更将助推整个安徽数字经济高质量发展。

（安徽日报记者 班慧）

数字化产线锻造“环卫新装备”



6月2日，在劲旅环境科技股份有限公司，工人正在数字化产线上生产垃圾清运车。在国家级“卓越级智能工厂”生产基地——旅环境科技股份有限公司，焊装车间依托工业机器人、激光定位及柔性工装，实现多品类产品共线生产；涂装产线运用自动化工艺，兼顾产品品质与绿色环保。全流程数字化管控系统，助推生产精度提升30%、交付周期缩短20%。

张大岗 摄

6月5日，省数据资源局举办全省数据资源系统词元经济专题讲座。局党组书记、局长王爱学主持会议并讲话。局机关及事业单位全体人员、数字安徽建设领导小组部分成员单位相关同志参会，各市、县（市、区）数据资源局线上参会。

清华大学自动化系副主任鲁继文教授从发展背景、词元经济、多模词元、案例分析、技术建议五个方面，系统讲解了词元经济的技术本源和发展路线，并结合安徽实际提出了针对性的技术发展建议。

中国信息通信研究院人工智能研究所秦思思高工从Token和智能经济背景、产业发展现状和挑战、高质量Token进化之路、

地方发展建议四个方面，全面讲解了词元经济的产业生态、商业模式、应用场景和标准体系，并结合安徽的优势提出了切实可行的产业发展路径。

王爱学在总结讲话时强调，本次专题讲座既有理论和技术深度、又有实践指导意义，全省数据资源系统要提高站位，深刻把握词元经济发展大势，把词元经济发展纳入数据资源和政务服务一体谋划，努力探索安徽实践经验；要筑牢学习意识，切实提升履职本领，以更强的紧迫感、责任感与使命感，抢抓智能经济发展新机遇；要坚持学用结合，推动数据资源工作创新发展，以场景应用带动产业培育、提升市场扩容，加快发展新质生产力。（安信）

省数据资源局举办全省数据资源系统词元经济专题讲座