

广东省职业技能服务指导中心

粤技服〔2021〕17号

关于印发《企业职业技能等级认定工作指引》 等三个指引的通知

各地级以上市职业技能鉴定指导中心（办公室、考试院），各有关单位：

根据《关于进一步做好职业技能等级认定工作的通知》（粤人社函〔2021〕76号）要求，现将《企业职业技能等级认定工作指引》、《技工院校职业技能等级认定工作指引》、《社会培训评价组织职业技能等级认定工作指引》印发给你们，请参照执行。

- 附件：1. 企业职业技能等级认定工作指引
2. 技工院校职业技能等级认定工作指引
3. 社会培训评价组织职业技能等级认定工作指引

广东省职业技能服务指导中心

2021年4月15日

企业职业技能等级认定工作指引

一、遴选条件

企业开展对本企业员工的自主评价，各地市可结合区域经济发展的实际情况，根据企业用工规模、纳税规模、区域市场影响力等因素完善本地区择优遴选条件。

二、备案流程

企业自主评价坚持属地备案，属地监管原则。

地市企业用人单位向地市人社部门提交备案申请，由地市人社部门组织专家评审，经地市人社部门审核通过后向省人社部门报备，备案函由地市人社部门发放并承担属地监管职责。

省属企业与驻粤央企，由省人社部门进行备案评估后发放备案函，省人社部门落实监管或委托地市进行监管。

三、建立人才评价有效性评估体系

（一）基本原则。企业建立岗位技能等级与职业技能等级之间的对应关系，以发布内部正式文件的形式确定评价结果与岗位聘用相结合、评价结果与薪酬待遇相结合的内部制度，将职业技能等级认定工作纳入企业人力资源管理制度框架内，为企业经营发展所需的选人、用人、育人、留人服务。

（二）评估指标。参评人员反馈、职工监督反馈、用工部门反馈、投诉率、参评率。

（三）数据采集。全省统一采集：企业在申领补贴时，在全省统一建设的监管服务平台上选定申领补贴对应的职工名单，平台自动向参评职工发出邀请，职工通过手机等便利的移动设备完成信息反馈。同时，企业评价组织工作部门采集企业内部用人部门对参评员工的评价信息，并集中统一反馈，完成用人部门的评价数据采集。

四、企业职业（岗位）技能等级定级评价

（一）政策依据

根据《人力资源社会保障部办公厅关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》（人社厅发〔2020〕104号）文件精神，支持用人单位自主运用各种评价方法，把技能人才评价工作融入日常生产经营活动过程中。用人单位可以灵活运用过程化考核、模块化考核和业绩评审、直接认定等各种方式，探索创新技能评价方式。

定级评价是对于管理制度健全、社会信誉好的大中型企业，根据岗位条件、职工日常表现、工作业绩等，参照国家职业技能标准或企业评价规范的相应要求，设置不同的权重建立岗位导师、班组长（项目组长）、车间主管（项目经理）、生产主管部门（主管部门）、人力资源部门等多角度评审的方式，遵守公开、公平、公正的原则在企业内部充分公示定

级评价结果，接受企业职工内部监督，完成定级评价程序后直接认定职工已具备的职业技能等级的一种评价方式。

（二）适用范围

已备案的大中型企业在开展职业技能等级认定工作初期均可开展。定级范围为机构备案函公布的可开展认定职业（工种），认定可选级别范围为五级、四级、三级。定级对象为在本企业工作一年以上并签订劳动合同的职工。

企业职工开展职业技能等级二级或一级评价，暂不采用定级评价方式。企业可自主灵活运用理论、实操、综合评审、过程化考核、模块化考核、业绩评审等多种评价方式。

（三）工作程序

1. 企业成立评价工作委员会

企业根据定级评价工作需要抽调核心技能岗位导师、班组长、车间主管、主管部门、人力资源部门等负责人等成立本企业的职业技能等级认定定级评价工作委员会，建立固定团队（可兼任）专门负责跟进定级评价各环节工作，履行委员会相应职责。

2. 制定并报备定级评价方案

企业制定适合本企业技能岗位需要的定级评价方案，参考《企业职业（岗位）技能等级定级评价表（样例）》，制定各职业级别的定级评价表，并向地方人社部门报备。定级评价方案可作为原备案工作方案的补充，也可以作为新增备

案企业工作方案的组成部分。地方人社部门根据企业提交的工作方案提供技术指导和形成专家审核意见，对于评审通过的方案告知企业组织实施。

3. 公布定级评价方案

经地方人社部门备案通过的定级评价方案，企业在内部要进行常规公开公示，确保企业员工应知尽知，做到公平、公正、公开。

4. 实施评价并进行结果公示

企业根据定级评价方案实施评价，并做好评价过程留痕，妥善保管各类纸质材料与电子材料，同时接受地方人社部门随机派遣的外部督导员进行督导检查。对通过定级评价结果进行公示，公示期不少于5个工作日。公示期间允许职工代表或内部质量督导员对参评员工的业绩材料或评价过程原始材料进行查阅。

5. 证书核发和建立与技能等级相对应的薪酬待遇

如公示名单无异议，企业应在20个工作日内，向所在地人社部门提交证书数据报备，数据报备成功后可核发职业技能等级证书，同时建立与技能等级相对应的薪酬待遇。

（四）操作说明

1. 用人企业须按职业技能等级认定相关政策文件要求，为开展自主评价的岗位设定技能等级，并与职业技能等级建

立对应关系，制定职业技能等级评价与岗位聘用、待遇兑现的企业政策文件。

2. 用人企业根据国家职业技能标准或企业评价规范的相关要求，确定定级评价申报条件，确定各职业（工种）级别的定级评价内容表，采用量化评分形式进行打分评价，开展包括岗位导师、班组长、车间主管、主管部门、人力资源部门等多角度方式的评分（企业可以根据实际情况修改为生产或服务项目组长、工作部门等，评分主体应不少于3方），总分为100分，总得分是对各项加权平均分进行汇总，60分为合格。

3. 企业在制定《企业职业（岗位）技能等级定级评价表—表2》时，可根据实际情况，调整或增设评分主体，汇总得分时根据不同的主体设置不同的评分权重，或限定不同评分主体的评分项目。如人力资源部门负责职业道德与核心能力的评分，不评其他项目；班组长、车间主管和主管部门负责职业能力的评分。总得分是指对各项加权平均分的汇总分。

4. 《企业职业（岗位）技能等级定级评价表》由定级评价人员基本信息表、定级评价内容表、定级评价结果及签字确认表组成。

（1）定级评价人员基本信息表（表1）：由参评人员填写。

(2) 定级评价内容表（表2）：其中“1 职业道德、2 核心能力”具体评分标准项及配分，企业可根据实际情况进行调整。“3 职业能力”列的内容来源于国家职业技能标准（或企业评价规范）的职业功能；评价标准列的内容来源于国家职业技能标准（或企业评价规范）的工作内容与技能要求。

(3) 定级评价结果及签字确认表（表3）：包含定级评价结果以及参评各方的签字确认，最后须企业审核并加盖企业公章生效。

附表：《企业职业（岗位）技能等级定级评价表（样例）》

企业职业（岗位）技能等级定级评价表（样例）

一、定级评价人员基本信息表						表 1
姓名		性别		出生年月		
身份证号				文化程度		
工作单位				工作岗位	装配电工	
申报职业 (工种)	电工			申报等级	四级	
在本单位 工作年限	5 年			本职业（工 种）工龄	3 年	

二、定级评价内容表								表 2
职业（工种）：电工				技能等级：四级				
评价内容	评价标准	配 分	班组长	车间主管	主管部门	人力资源部门	加权平均分	
	权重	100%	a1%	b1%	c1%	d1%		
1 职业道德 (10 分)	工作态度：能主动做好工作，爱岗敬业，任劳任怨，爱护工作设备，文明生产，工作环境整洁有序	2						
	沟通合作：具有良好沟通能力，工作中富有协作精神，在所在车间、班组富有良好的感召力、影响力	2						
	操作规程：严格遵守工作规程规范，爱护设备和工具，遵守考勤和纪律	2						
	安全生产：严格执行安全规定，满足安全、文明生产的具体要求	2						
	团结合作：在工作中能与团队成员互相支持、互相配合，积极主动协同他人做好各项工作	2						
评价内容	评价标准	配 分	班组长	车间主管	主管部门	人力资源部门	加权平均分	
	权重	100%	a2%	b2%	c2%	d2%		
2	工作计划：工作安排考虑周到、细致，时间	2						

核心能力 (10分)	观念强,对所遇困难、问题经常富有预见性并能迅速解决						
	工作效能:工作产量(产能、产值)高,产品质量差错(损耗)率低,成本节约意识、时间观念强	2					
	工作任务完成质量情况:能在规定时间内,高效、高质量完成各项工作任务	2					
	工匠精神:敬业、精益、专注,对自己的产品精雕细琢,精益求精	2					
	创新能力:能对日常工作提出新思想、新理论、新方法并加以应用	2					
评价内容	评价标准	配 分	班 组 长	车 间 主 管	主 管 部 门	人 力 资 源 部 门	加 权 平 均 分
	权重	100%	a3%	b3%	c3%		
3 职业能力 3.1 继电 控制电路 装调维修	低压电器选用:能根据工作需要选用中间继电器、时间继电器、计数器、断路器、接触器、热继电器等器件。						
	继电器、接触器线路装调:能对多台三项交流笼型异步电动机顺序控制电路、位置控制电路、启动控制电路、制动、反接制动、再生发电制动等进行安装、调试。						
	临时供电、用电设备设施的安、维、修:能选用、安装、维护、拆除临时供电装置、用电设备设施。						
	机床电器控制电路调试、维修:能对 C6140 车床、M7130 平面磨床、Z37 摇臂钻床或类似难度的电气控制电路进行调试,对电路故障进行排除。						
3 职业能力 3.2 电 气 设备(装 置)装调维 修	可编程控制器控制电路装调:能根据可编程控制器电路连接图连接可编程控制器及其外围线路;能使用编程软件从可编程控制器中读写程序;掌握可编程控制器的基本命令。						
	常见电力电子装置维护:能识别软启动器操作面板、电源输入输出端、电源控制端;能判断排除软启动器故障,能设置充电桩参数,能检查充电桩电路。						
3 职业能力 3.3 自动 控制电路	传感器装调:能根据现场设备条件选择传感器类型;能安装、调试光电开关、霍尔开关、电感式开关、电容式开关。						
	专用继电器装调:能按照调试速度继电器、温度继电器、压力继电器。						

装调维修							
3 职业能力 3.4 基本 电子电路 装调维修	仪器仪表使用：能使用单、双臂电桥测量电阻；能使用信号发生器产生三角波、正弦波、矩形波等信号；能使用示波器测量波形的幅值、频率。						
	电子元器件选用：能为稳压电路选用 78、79 系列集成电路；能为调光调速电路选用晶闸管。						
	电子电路装调维修：能对 78、79 系列集成电路进行安装、调试、故障排除；能对阻容耦合放大电路、单相晶闸管整流电路进行安装、调试、故障排除。						
总得分		100					

三、定级评价结果及签字确认表		表 3
班组评审人员 签字		
车间主管 签字		
主管部门 负责人签字		
人力资源部门 负责人签字		
考评员 签字		
内督员 签字	注：内督员须对定级评价过程、评价结果公示接受全员监督情况、岗位等级聘用与等级对应的薪酬待遇的真实性开展内部督导并签署意见。	
定级结果	☐ 通过 ☐ 不通过	
企业审核 意见	单位（盖章）： 年 月 日	

技工院校职业技能等级认定工作指引

一、适用范围

全省依法设立、规范办学的技工院校全部纳入。

二、认定范围

本校已开设专业所对应的技能类职业（工种）。

三、认定对象

具有本校学籍的在校生。

四、认定级别

根据技工院校办学层次开展相应职业技能等级的认定：

普通技工学校可开展 5 级、4 级；

高级技工学校可开展 5 级、4 级、3 级；

技师学院可开展 5 级、4 级、3 级、2 级。

五、备案流程

按照《广东省技工院校职业技能等级认定备案申请工作指引》（试行）统一实施。

六、建立人才评价有效性评估体系

（一）基本原则。各技工院校在广东省高技能人才培养联盟（以下简称“联盟”）的指导和技术服务下，按照统一

内部质量控制体系（“统一标准、统一命题、统一服务、统一品牌”）的要求，面向本校在校生开展职业技能等级认定。技工院校可建立各具特色的人才培养方案，探索产教融合、校企合作创新模式，以企业认可、就业对口、毕业生薪酬待遇等为评判依据，确定其人才培养评价的有效性。

（二）评估指标。技工院校通过学生顶岗实习后的评价反馈、市场就业工资和专业就业对口率等数据反馈、企业用人部门评价、招生规模、投诉率等，建立技工院校技能人才评价有效性评估体系。

（三）数据采集。通过全省统一建设的监管服务平台，由技工院校学生在参加企业顶岗实习后填写对院校的评价、工资待遇、专业对口就业率、投诉等反馈信息。由联盟提供各院校招生规模、评价规模、投诉率等信息。探索由院校邀请企业或正式就业一段时间的学生填写代表企业用人部门评价的反馈信息。

七、其他说明

职业院校面向在校学生开展职业技能等级认定可参考以上一至六点执行，并可根据其办学层次开展相应职业技能等级的认定：

中职院校可开展 5 级、4 级；

高职院校可开展 5 级、4 级、3 级；

应用型本科院校可开展 5 级、4 级、3 级、2 级。

社会培训评价组织职业技能等级认定 工作指引

一、遴选机制

采用分级分类的遴选机制，遴选条件包括基础条件和择优条件两部分，遴选对象分龙头企业、院校、省级重点民办培训机构和其他机构四类。基础条件不符合要求的不进入择优遴选程序。进入择优遴选程序的机构根据专家评估情况，由人社部门审核后择优备案。

（一）龙头企业

1. 基础条件

（1）企业基本条件

企业的行业影响力：主要考察企业在行业中的地位，根据企业的专利技术、发明、知识产权，以及企业提供产品和服务的品牌影响力、行业分析报告或市场调查等数据；

企业在营业收入、纳税、净利润等方面能力：根据行业内公开数据进行比较排名。可依据税务、统计等部门统计指标；

企业社保用工和辐射用工规模：以企业参保数据，考察企业直接用工（社保员工）、劳务派遣等形式用工数量或规

模，以及辐射的产业上下游企业的用工总量，按行业分类、按社保员工可以直接进行排序得到排名靠前的企业。

（2）评价基本条件

从评价专业性角度：评价机构胜任条件（人员、场地、师资、考评员、设备、内容、质量等）。

证照齐全：在广东省内依法注册登记且证照齐全，无不良信用记录。

培训/评价场所：具有符合安全条件，且与培训评价职业（工种）和规模相适应的场所（含办公场所、理论知识考核场所、操作技能考核场所），场所总建筑面积不少于 200 平方米；如租赁场所，须提供有效的租赁合同（协议）。知识技能型职业如开展线上培训评价，理论知识考核场所与操作技能考核场所的考察方式应重点关注线上平台的保障能力、智能化考场的规范性、培训评价真实性和有效性的保障能力。

设备设施：具有与培训评价职业（工种）、技能等级、培训评价规模相适应的设备设施、仪器仪表等硬件设施和视频监控设备，能提供设施设备品牌、型号等资产清单。具有直播方式的远程视频监控和保存留痕能力，以便外部质量督导员不定期实施线上督导。

人员队伍：具有 6 人以上专职工作人员，含机构负责人、考评人员、考务人员、内部质量督导员、评价资源开发人员，

能提供各类人员名单与任职资格证明，所用人员均依法签订聘用合同、劳动合同或劳务协议。

师资队伍：有相对稳定的师资队伍，所聘师资人员均依法签订与备案期相匹配的聘用合同、劳动合同或劳务协议。

管理制度：在培训许可范围内开展培训业务，各项规章制度健全，包括：培训与评价工作规程、考务实施流程与规范、考场规则、试题试卷使用及保密管理制度、各岗位职责、档案管理制度、考评人员考务员工作守则、各种设备管理制度与安全操作规程、完善的收费方案与财务制度。

2. 择优条件

坚持产业代表性、行业权威性、评价专业性原则，**评价专业性：**通过基础条件的考核，确保遴选的机构具备培训评价的专业能力。**产业代表性、行业权威性：**通过考察培训评价机构的人才培养能力、人才评价能力、就业服务能力、质量内控能力、品牌建设能力，以产业、行业企业认可证明为核心评估要素，按职业（工种）进行排序择优。具体指标：

人才培养能力：重点考察候选机构的人才培养方案与大量用工企业的岗位需求的匹配情况，人才培养方案能否获得大量的企业认可，候选机构的各项课程研发技术、资源开发、专利或历史业绩是否为其人才培养能力提供了证明。

人才评价能力：重点考察候选机构的人才评价方案与大量用工企业的岗位需求的匹配情况，人才评价方案能否获得

大量的企业认可，候选机构的评价标准、评价方式、评价结果应用等方案是否可行、可靠，候选机构的评价技术、专利、历史业绩是否为其人才评价能力提供了证明。

就业服务能力：重点考察候选机构组建的专门就业服务队伍/部门，是否提供一系列就业服务措施，能为培训学员提供精准就业与高质量就业服务，同时建立就业反馈调查机制。

质量内控能力与品牌建设能力：重点考察候选机构的内控程序与质量管理能力，建立培训评价真实性和有效性的反馈机制，建立或提供培训评价结果被广泛用人企业认可证明。考察候选机构品牌建设能力，可以从市场认可度、社会信誉，社会公益活动，社会责任感等多个维度考察。

（二）省级重点民办培训机构

1. 基础条件

证照齐全：在广东省内依法注册登记且证照齐全（办学许可证、营业执照或民办非企业单位登记证书），无不良信用记录。

培训/评价场所：具有符合安全条件，且与培训评价职业（工种）和规模相适应的场所（含办公场所、理论知识考核场所、操作技能考核场所），场所总建筑面积不少于 200 平方米；如租赁场所，须提供有效的租赁合同（协议）。知识技能型职业如开展线上培训评价，理论知识考核场所与操

作技能考核场所的考察方式应重点关注线上平台的保障能力、智能化考场的规范性、培训评价真实性和有效性的保障能力。

设备设施：具有与培训评价职业（工种）、技能等级、培训评价规模相适应的设备设施、仪器仪表等硬件设施和视频监控设备，能提供设施设备品牌、型号等资产清单。具有直播方式的远程视频监控和保存留痕能力，以便外部质量督导员不定期实施线上督导。

人员队伍：具有 6 人以上专职工作人员，含机构负责人、考评人员、考务人员、内部质量督导员、评价资源开发人员，能提供各类人员名单与任职资格证明，所用人员均依法签订聘用合同、劳动合同或劳务协议。

师资队伍：有相对稳定的师资队伍，所聘师资人员均依法签订与备案期相匹配的聘用合同、劳动合同或劳务协议。

管理制度：在培训许可范围内开展培训业务，各项规章制度健全，包括：培训与评价工作规程、考务实施流程与规范、考场规则、试题试卷使用及保密管理制度、各岗位职责、档案管理制度、考评人员考务员工作守则、各种设备管理制度与安全操作规程、完善的收费方案与财务制度。

2. 择优条件

坚持产业代表性、行业权威性、评价专业性原则，**评价专业性：**通过基础条件的考核，确保遴选的机构具备培训评

价的专业能力。**产业代表性、行业权威性：**通过考察培训评价机构的人才培养能力、人才评价能力、就业服务能力、质量内控能力、品牌建设能力，以产业、行业企业认可证明为核心评估要素，按职业（工种）进行排序择优。具体指标：

人才培养能力：重点考察候选机构的人才培养方案与大量用工企业的岗位需求的匹配情况，人才培养方案能否获得大量的企业认可，候选机构的各项课程研发技术、资源开发、专利或历史业绩是否为其人才培养能力提供了证明。

人才评价能力：重点考察候选机构的人才评价方案与大量用工企业的岗位需求的匹配情况，人才评价方案能否获得大量的企业认可，候选机构的评价标准、评价方式、评价结果应用等方案是否可行、可靠，候选机构的评价技术、专利、历史业绩是否为其人才评价能力提供了证明。

就业服务能力：重点考察候选机构组建的专门就业服务队伍/部门，是否提供一系列就业服务措施，能为培训学员提供精准就业与高质量就业服务，同时建立就业反馈调查机制。

质量内控能力与品牌建设能力：重点考察候选机构的内控程序与质量管理能力，建立培训评价真实性和有效性的反馈机制，建立或提供培训评价结果被广泛用人企业认可证明。考察候选机构品牌建设能力，可以从市场认可度、社会信誉，社会公益活动，社会责任感等多个维度考察。

（三）院校

技工院校或职业院校面向社会开展职业技能等级认定，参照省级重点民办培训机构的基础条件与择优条件执行。

（四）其他机构（含行业协会、学会、民办非企业单位、人力资源服务机构、公共实训基地等）

1. 基础条件

证照齐全：在广东省内依法注册登记且证照齐全（民办非企业单位登记证书、社会团体法人登记证书、事业单位法人登记证书、营业执照、许可证等），无不良信用记录。

培训/评价场所：具有符合安全条件，且与培训评价职业（工种）和规模相适应的场所（含办公场所、理论知识考核场所、操作技能考核场所），场所总建筑面积不少于 200 平方米；如租赁场所，须提供有效的租赁合同（协议）。知识技能型职业如开展线上培训评价，理论知识考核场所与操作技能考核场所的考察方式应重点关注线上平台的保障能力、智能化考场的规范性、培训评价真实性和有效性的保障能力。

设备设施：具有与培训评价职业（工种）、技能等级、培训评价规模相适应的设备设施、仪器仪表等硬件设施和视频监控设备，能提供设施设备品牌、型号等资产清单。具有直播方式的远程视频监控和保存留痕能力，以便外部质量督导员不定期实施线上督导。

人员队伍：具有 6 人以上专职工作人员,含机构负责人、考评人员、考务人员、内部质量督导员、评价资源开发人员,能提供各类人员名单与任职资格证明,所用人员均依法签订聘用合同、劳动合同或劳务协议。

协会规模：候选机构为协会的,原则上应达到 50 个以上会员单位或 500 人以上个人会员规模,提供相应佐证材料。所申报职业(工种)与协会切合度高,在申报职业相关领域具有广泛的影响力。

管理制度：在培训许可范围内开展培训业务,各项规章制度健全,包括:培训评价工作规程、考场规则、考务实施流程与规范、试题试卷使用及保密管理制度、各岗位职责、档案管理制度、考评人员考务员工作守则、各种设备管理制度与安全操作规程、完善的收费方案与财务制度。

2. 选拔条件

坚持产业代表性、行业权威性、评价专业性。产业代表性和行业权威性,重点考察候选机构在产业行业中的影响力,包括企业机构会员数量,以及会员单位的营业规模、纳税规模、利润规模等;评价专业性,考察候选机构参与行业标准开发、职业标准开发、行企校合作等能力。具体条件:

人才培养能力：重点考察候选机构的人才培养方案与大量用工企业的岗位需求的匹配情况,人才培养方案能否获得大量的企业认可,候选机构的各项课程研发技术、资源开发、

专利或历史业绩是否为其人才培养能力提供了证明。

人才评价能力：重点考察候选机构的人才评价方案与大量用工企业的岗位需求的匹配情况，人才评价方案能否获得大量的企业认可，候选机构的评价标准、评价方式、评价结果应用等方案是否可行、可靠，候选机构的评价技术、专利、历史业绩是否为其人才评价能力提供了证明。

就业服务能力：重点考察候选机构组建的专门就业服务队伍/部门，是否提供一系列就业服务措施，能为培训学员提供精准就业与高质量就业服务，同时建立就业反馈调查机制。

质量内控能力与品牌建设能力：重点考察候选机构的内控程序与质量管理能力，建立培训评价真实性和有效性的反馈机制，建立或提供培训评价结果被广泛用人企业认可证明。考察候选机构品牌建设能力，可以从市场认可度、社会信誉，社会公益活动，社会责任感等多个维度考察。

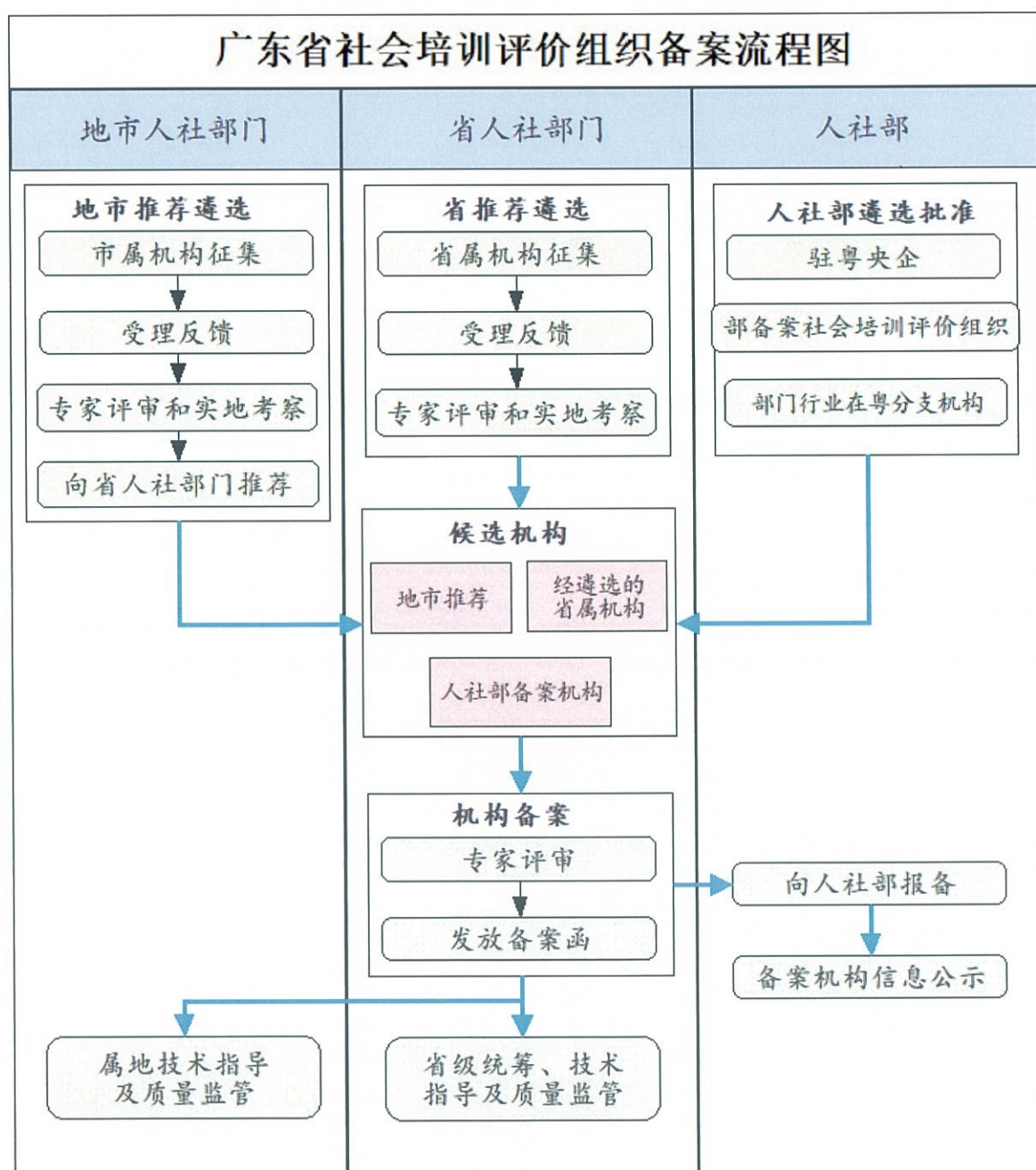
二、备案流程

社会培训评价组织按照地市遴选推荐、省级统一备案、属地指导监管原则实施。

上述四类市属机构向所在地人力资源社会保障部门提交备案申请，由地市人力资源社会保障部门遴选评估后向省人力资源社会保障部门推荐，经省人力资源社会保障部门备案审核后，由省人力资源社会保障部门发放备案函，考场当

地人力资源社会保障部门负责属地技能人才评价工作开展的技术指导及质量监管。

上述四类省属机构、驻粤央企、人力资源社会保障部备案的社会培训评价组织、省级行业主管部门推荐机构等直接由省人力资源社会保障部门遴选，发放备案函，并落实技术指导及质量监管。



三、建立人才评价真实性有效性监管体系

（一）基本原则。遴选有人才培养能力、就业服务能力、被用人企业广泛认可的社会培训评价机构。建立持续的追踪机制，建立认可企业目录。建立培训学员和考生身份真实性、培训评价过程评价真实性等为主的培训评价真实性监管机制，建立以市场化招生能力、就业服务能力、企业认可、学员认可等指标为主的有效性监管体系。按照有效性评价结果，建立社会评价机构退出机制。

（二）监管指标。建立以市场化招生能力和学员（学生）就业后的评价反馈、企业用工部门反馈（就业对口率、就业工资等代替）、就业率、招生规模、投诉率、参评率等指标为主的有效性监管体系。

（三）数据采集。通过全省统一建设的监管服务平台，劳动者在申领财政补贴时完成就业岗位、薪酬待遇、对参与的职业技能等级培训评价的反馈意见或投诉等。监管服务平台建立招生规模、课程价格、投诉率、参评率等市场化指标的数据采集。