

黄景容◎著

技能培训与就业

*Skills Training
& Employment*

海天出版社

技能培训与就业

号 616420 第 (4005) 号 第 910 册 社 图 本 图 中

黄景容 著

海天出版社

(中国·深圳)

图书在版编目(CIP)数据

技能培训与就业/黄景容著. —深圳:海天出版社,
2004.8

I.技... II.黄... III.①技能—培训—基本知识
②劳动就业 基本知识 IV.①C975②F241.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 084313 号

海天出版社出版发行

(深圳市彩田南路海天综合大厦 518033)

<http://www.htph.com.cn>

责任编辑:方映灵 封面设计:李 萌 责任技编:王 颖

深圳市希望印刷有限公司印刷 经销电话:(0755-26287626) 13528467838

深圳市海天龙广告有限公司制作 电话:(0755-83461000)

2004年8月第1版 2004年8月第1次印刷

开本:850mm×1168mm 1/32 印张:13.375

字数:286千 定价:26.00元

海天版图书版权所有,侵权必究。

海天版图书凡有印装质量问题,请随时向承印厂调换。

序

对于一名寻求就业者来说，这是一本领悟的书，使人豁然开朗的书；对于一名渴望技能成才者来说，这是一本振奋的书，使人充满希望的书；对于一名立志创业者来说，这又是一本读后无法释手、激情不已的书。《技能培训与就业》是写给失业员工、新成长劳动者和外来劳动者的一本好书。

在劳动和社会保障的诸多业务中，就业工作尤为重要。因为就业是民生之本、民富之源、民心所在、民意所向。积极促进深圳劳动者就业，是坚持以人为本，坚持执政为民，确保社会稳定的重大政治任务。多年来，在市委、市政府的正确领导下，全市各级劳动保障部门高度重视就业和再就业工作，采取多种办法，克服种种困难，取得了全市居民就业率始终保持在97%以上的显著成绩。从2004年开始，又实施包括“阳光计划”、“春雨计划”、“金桥计划”和“彩虹计划”在内的“关爱·自立”行动，受到全市失业人员的欢迎和国家劳动保障部的表彰，使全市就业和再就业工作上了一个新台阶，进入了一个新的历史阶段。从整体看，我市就业形势是好的，但是，也存在一些不容忽视的问题，比如本市居民与外来劳动者平等就业的工作任重而道远；全市结构性失业的矛盾更加突出；提升我市就业和再就业工作的层次，促进全市人民持续就业的重大社会课题已经摆在我们的面前；“以培训促就业”工作的进一步深入也有待于资金、设备、师资、质量等堡垒的攻克。解决这些重点、难点问题，需要遵循就业市场的规律，充分发挥市场机制调节就业的根本性作用；需要进一步调动政府、企业等社会各界促进就业的积极性；需要依

法规范广大企业的用工行为；更需要下大力气端正广大劳动者的就业观念，引导他们参加技能培训，学得一技之长，靠知识和技能，走技能成才、持续就业的道路。

黄景容同志的《技能培训与就业》就是一本引导劳动者学习技能，依靠技能实现持续就业的书。该书针对失业员工、新成长劳动者和外来劳动者三类教育对象，以技能培训、技能鉴定、技能求职、技能成才、技能创业为线索，组织大量生动的事例，从介绍方法的角度，引导上述三类人员树立正确的职业观念，积极参加技能培训和技能鉴定，取得国家规定的职业资格证书后，以一技之长进入劳动力市场求职、就业或创业。特别值得一提的是，该书在体例上也有创新：作者在每一节后面都安排了讨论题。讨论题由具体的事例和有一定深度的问题结合而成，又与每一节的内容相衔接，让读者在每节内容和具体事例的阅读过程中，思考问题，接受教育，提升自我，激发行动。全书针对性强，比较实用。我相信，该书的出版和发行，对于端正上述三类人员的就业观念，引导全市劳动者积极参加技能培训，在更高层次和更广范围推动深圳就业和再就业工作，都会产生积极的影响。

管林根

2004年7月13日

(作者系深圳市劳动和社会保障局局长)

目 录

第一章 职业观念的培养	(1)
第一节 树立必须和够用知识的观念	(1)
第二节 树立市场化就业的观念	(12)
第三节 树立技能成才的观念	(29)
第二章 技能培训的方法	(53)
第一节 技能培训的目的	(53)
第二节 怎样选择培训工种(专业)	(58)
第三节 怎样选择培训机构	(72)
第四节 怎样掌握技能学习方法	(85)
第五节 怎样克服培训困难	(99)
第三章 技能鉴定的方法	(113)
第一节 掌握技能鉴定的相关知识	(113)
第二节 怎样应对模块化理论考试	(124)
第三节 怎样应对模块化实操考试	(136)
第四章 求职技巧的掌握	(147)
第一节 怎样获取职业信息	(147)
第二节 怎样制作求职信与简历	(154)
第三节 怎样进行面试准备	(170)
第四节 怎样做到成功面试	(188)

第五章 岗位道德的培养	(202)
第一节 怎样做到爱岗敬业	(203)
第二节 怎样做到诚实守信	(218)
第三节 怎样做到办事公道	(234)
第四节 怎样做到优质服务	(241)
第六章 技能成才	(259)
第一节 怎样做到知识够用	(260)
第二节 怎样做到技术管用	(274)
第三节 怎样做到能力活用	(303)
第七章 技能创业	(343)
第一节 怎样调整创业心态	(343)
第二节 怎样掌握创业思维	(361)
第三节 怎样制订创业计划	(381)
第四节 怎样进行创业管理	(396)
后记	(419)

第一章 职业观念的培养

在市场经济社会里,要成为一名技能人才,不仅需要相关的科学文化知识和专业理论基础,还要有市场化就业观念和技能人才观念。知识观、就业观和成才观三者构成现代技能人才职业观念的主要内容。要想成为一名合格的现代技能型人才,首先必须解决职业观念的问题。

第一节 树立必须和够用知识的观念

一、技能与知识的关系

在市场经济社会里,由于缺乏相关知识而导致技术失误,从而造成重大经济损失的情况并不少见,例如:

有一家民营企业,进口一台昂贵设备,由一个有经验的工人操作。这个工人每天开机时,都看见操作台液晶屏上有一个数字闪现:

“1 error count” “2 error count” …

直到有一天,设备不能使用了。企业花很多钱,请来国外的专业维修人员。维修人员看了之后,无奈地说:“不用修了,这台设备由于‘100 error count’(100次错误开机),已报废了。”

原来,在设备说明书里清楚地写着正确开启设备的步骤,并声明错误开机100次,就会损坏设备。这个工人不懂英文,又不

问那个不断变化的数字是什么意思，企业也没有任何制度用来检查设备的使用情况，结果造成巨大的损失。

生活中，一方面存在缺乏知识导致技术失误，造成重大损失的情况；另一方面，也存在有知识但缺乏专业技术导致求职、就业受挫的现象。许多大学毕业生迟迟就不了业就是典型的例子。

邱路是某省一所师大历史系毕业的本科生。毕业后，发表过小说、散文，为了更好地发展自己，他决定辞职闯深圳。在深圳求职过程中，他遇到很多困难，最后由于同一大学的一位姓秦的大师兄的保荐，才进入一家鞋厂打工。他说，

一天，我来到宝安一家鞋厂，报上说这儿招工人和几名助理。主管招聘的人看了我的简历，叫我进他的办公室。咦，他的声音怎么这耳熟？我走进办公室，他突然说出师大老师的名字，我一震，天下竟有这么巧的事，这位姓秦的主管，不就是老师介绍的那位在电话里对我冷冰冰的大师兄吗？我满脸通红，扭头想走。秦主管叫住我，说：“每个人到深圳闯荡都要接受洗脑，这里不认文凭，只认踏实、实干。想发财，得从底层开始积累。”停了一下，他又说：“你留下吧，先做我的助理。”我别无选择。第二天，我按着秦主管的吩咐，穿戴整齐地到车间“巡视”。每个人都在埋头干自己的活儿，没人和我交谈，甚至连看我一眼的人都没有。临近中午，一群人来到车间，经理、包括秦主管在内的几位主管，都跟在一个胖子身边。我正要和秦主管打招呼，那个胖子指着我问：“这人是谁？”“新来的助理。”秦主管答。“助理？他了解生产程序吗？”“他昨天应聘来的，今天才上岗。”胖子一挥手，“先在流水线上实习实习。”

原来，胖子是几家鞋厂的总经理。他轻轻一挥手，

就将我这个仅做了一上午的“助理”，变成了实实在在的实习工人。秦主管说，他找个师傅，明天教我“贴大底（制鞋工艺中一道程序的俗称）”。第二天师傅来了，他姓张，河南人，和我同寝室的小丁、小陈都是他一手教出来的。只见张师傅把套着模的鞋面拿起来，两手从鞋尖对齐轻轻一合，然后用竹片掀开鞋底的侧面，从上到下顺着一刮就贴好了。整个过程干净利落，富有节奏感。他反复做了几个，问我看明白没有。我早就不耐烦了，心想：这算什么活儿？我一个大学生干这个，什么时候能熬出头啊？这时，张师傅递给我一块一寸多长、前面削尖的竹片，说“送给你，在上面刻上自己的名字吧。”我的心乱糟糟的，极不情愿地接过它。一天过去了，我发现“贴大底”没那么容易。快了，容易错位粘胶；慢了，温度降低不易粘合。几天下来，要不是张师傅帮助我“打扫战场”，再加上与秦主管有那么点儿关系，我早就被炒掉了。

整整十天，我总算能操作那块小竹片了。为了庆祝自己的“出徒”，我请张师傅、小丁、小陈到大排档喝酒。借着酒兴，我大谈自己的经历，觉得已够传奇，可他们只是静静地听，毫无反应。我又讲起自己在内地的“辉煌”，还把一直揣在身上的一本国家级获奖证书，拿出来给他们看。他们看了看，客气一下就还给我，没做评论。“小路，品检（产品检验员）向我投诉三次，说你再出现这么多的次品，秦主管就保不住你了，可以要调你当杂工。”一直默不做声的张师傅发话了。“小丁和小陈在内地都混得不错，小丁还是科长呢，可他俩学得比你快。小路，来这儿的人都有一段辛酸经历，秦主管也贴过大底。在深圳，有时，有一块竹片比什么文凭、

证书都重要。”

一个典型的知识分子，一个小有成就的青年作家，不会“贴大底”是正常的。师傅教了，不可能一听就懂，一看就会也是正常的。但不正常的是：同样从内地来的小丁、小陈为什么学得比他快？问题的关键还在邱路的思想：来深圳之后，尽管遇到许多困难，他依然自命不凡；尽管必须跟师傅学习“贴大底”，但潜意识里，身份还是大学生、青年作家、秦主管的“助理”，而不是“实习工人”。总之，强烈的知识优越感和创作成就感使他看不起技术活，根本就不想从底层干起，于是，便在思想上顽强抗拒“贴大底”，在行动上，先是极不情愿地接过竹片，接着以不以为然的态度学习，刚刚能够操作小竹片，就以为“出徒”了，摆酒庆贺。这才是邱路在学技能上为什么特别不聪明的原因。庆幸的是，经批评教育，邱路觉悟了：

这席话让我头大如斗。在深圳的这段日子里，我自认为经历了许多，即使在初见秦主管被道破身份的一瞬，即使在胖总经理挥手叫我上生产线之时，即使在品检一次次不过关又一次次被张师傅“救驾”时，我都没像现在这样羞愧难当。那一瞬间，我明白了秦师兄给我回电话时的冷淡，也理解了胖经理挥手让我上一线的用意。我一仰脖，一口气干了一瓶“金威”啤酒。从此，车间流水线上少一个自命不凡的大学生、“青年作家”，多了一个沉默寡言技术熟练的工人，那些证书和文章同我往日的“辉煌”一起被压进了箱底。一年后，我成了技术骨干，被提升为技术总管。两年后，我跳了几次槽，积累了一定的资金，与人合伙开了一个规模较大的服装城。每天开车经过人才市场时，我都情不自禁地想

起那块刻着自己名字的竹片，想起张师傅的那句话：一块竹片有时比文凭、证书都重要。现在，做了老板的我依然难忘曾经有过的“作家感”，但让我立足深圳的不是文学，而是那块磨得光滑锃亮的竹片。

上述的第一个故事说明了这样一个道理：

即使是有经验的技术工人，要想正确地操作昂贵的进口设备，也存在一个学习新知识、新技术、新工艺的问题。不学习，不与俱进的技术工人是不合格的，会出事故，会下岗的。

第二个故事引发我们这样的思考：

——在深圳，实用技术相当重要。邱路要是没有经过“竹片”的修炼，恐怕很难在深圳站住脚。

——实用技术固然重要，但也不能以此而否定知识的重要。试想一下，要是邱路没有大学本科阶段四年时间的学习，没有掌握到必须和够用的知识，没有发表小说、散文，没有其他相关的社会实践等多种因素综合形成较高的整体素质，他很难在短短的一年时间里，不仅在深圳站住脚，并且成为技术总管。

——假如没有“竹片”的磨砺和知识的综合作用，几年后的邱路，很难有实力与人合伙开规模较大的服装城，成为一位名副其实的闯深圳成功者。

上述两个例子让我们明白了知识与技能二者的辩证关系：技能与知识显然有区别。从形态看，技能相对比较外显，操作性比较强；知识相对比较内在，指导性比较强。但二者又并非泾渭分明，而是密切相联相互渗透着的。知识中有技能，技能中包含着知识。比尔·盖茨先生提出的“知识工人”理论，就不仅表明了知识与技能二者之间的密切关联性，也强调了二者结合的重要性和必然趋向。

2002年，笔者曾经和本单位一位同志谈论过知识与技能的

关系，提出“知识丰富人生，技能改变命运”的口号。在这个口号里，“知识”的重要性由于已被社会充分认识，因而被有意泛化了，“技能”的重要性由于未被社会充分认识，因而被有意强化了。强化技能的重要，是因为技能人才严重缺乏影响了经济的发展和社会的进步，有矫枉过正的意思。但是，无论是有意强化，还是有意泛化，目的都在于强调技能对一些人的命运的特别意义。我们认为，在特定的条件下，这种强调是必要的。客观地说，这一口号并没有否定知识对技能的指导和调控作用，因此，只要不把它片面化、绝对化，应当承认，“技能改变命运”的口号具有时代性、科学性、合理性，对学技能者具有一定的指导意义。

二、什么是必须和够用的知识

人类社会活动对专业技术人才的需求，基本上可以分为四类：学术研究型、工程设计型、技术型、技能型。

学术研究型人才，主要从事发现和研究人类客观规律，如历史学家、物理学家、经济学家等。

工程设计型人才，主要从事把科学原理转化为工程设计、工作规划或决策，如各类设计工程师和规划工程师。

技术型人才，主要从事把设计、规划、决策转化为产品的工作，如工厂技术员、工艺工程师、农艺师、会计师等。

技能型人才，主要依靠熟练的操作技术去完成具体产品，如各类技术性员工。

四类人才智能结构、职能定位、社会分工等显然不一样，因此，需要不同类型的教育，采用不同的方法来培养，但是，有一点是必须肯定的，那就是：他们都是人才，都是社会进步和经济发展不可或缺的力量。

在我国，习惯上将技能人才划分为初级工、中级工、高级工、技师、高级技师五个等级。对于什么是技能人才，目前，社

会比较趋同的看法是：技能人才是指具有必须的

和够用的知识，拥有现代岗位技能，能完成低一级技能的人才难以解决的技术问题，并有一定创新能力的高素质劳动者。

在这个概念里，必须的和够用的知识既是基本的要求，又处在重要的位置。不达到这一条件，就很难拥有现代岗位技能。那么，作为一名技能人才，究竟什么才算是必须的和够用的知识呢？

必须的和够用的知识既是个模糊概念，也是个相对准确的概念。因为，我们大家谁也无法精确地指出成为一个技能人才应当拥有哪些知识。而且，形势在变化，知识也在与时俱进，今天，你精确定位了，明天，这个“精确”也许要变得不准确了。换句话说，对必须的和够用的知识进行精确定位既不可能，也没必要。只要有大概的定位就可以了。因此，我们认为：

所谓必须的知识，主要指一个社会成员，在为人、处事，特别在具体岗位的工作中通常会用到的科学文化知识。包括仍在发挥作用的科学文化知识和新的科学文化知识。

所谓够用的知识，主要指合格地履行某岗位职能，完成岗位相应的任务必需的最基本的专业知识。

以生乳杀菌工为例，按照国家劳动和社会保障部颁发的职业标准，生乳杀菌工就是在杀菌车间或工段使用杀菌设备进行消毒、杀菌，使标准乳或物料达到规定技术要求的人员，共分为三个职业等级：初级、中级和高级。

对初级生乳杀菌工的知识要求是：要有食品卫生和乳品微生物的基本知识；掌握牛、羊乳和其他物料的物理性质和化学性质；要有牛、羊乳和相关物料的杀菌基本知识；了解牛、羊乳和物料的质量要求及保藏方法；还要知道杀菌过程中防止烫伤、触电等意外事故的基本知识。

对中级生乳杀菌工的知识要求是：了解影响牛、羊乳杀菌效果的各种因素，知道牛、羊乳及各种物料的杀菌目的及杀菌工艺参数，掌握牛、羊乳和物料传热的基本知识及不同类型杀菌器的结构、性能和工作原理。

这里，初、中级生乳杀菌工的知识要求，因技术等级不同，够用知识要求的难度也不一样。要想成为一名合格的生乳杀菌工，就必须掌握这些知识，否则，到了实际岗位，就会感到知识不够用。

三、必须和够用知识的准备

把“必须的知识”定位在通用的科学文化知识上，把“够用的知识”定位在专业知识上。有人会问：“这样的归划，是不是缩小了或者降低了对技能人才标准与质量的要求呢？”我们认为不会。这里，有个基本问题要明确：“必须与够用”并不是最高要求，而是最基本的条件，是技能人才的“文化底线”。我们希望所有的劳动者都是知识渊博的人，起码既拥有大学或以上的文化知识，又掌握相关职业的专业知识。但实际生活中，这样的技能人才比例很低。在相当长的时期内，知识水平不够高，但技能较好的技能人才应占大多数。因此，这样的归划与界定尽管粗放，但有较强的针对性，反而符合实际。

那么，劳动者应当怎样准备必须和够用的知识呢？

首先是自我对照。根据上述关于“必须”与“够用”的两类知识的定位，自己对号入座，看看查查，自己缺些什么。

其次是抓紧补课。知道了自己缺些什么之后，就应当下决心补课。自己要十分清楚，当今社会，就业竞争越来越激烈，不补课，就意味着知识结构的残缺，知识结构残缺又会影响技能的学习，技能水平不高，就意味着自己很难成为社会上、单位里不可缺少的技能人才。这样的话，不仅仅就业成问题，而且连饭碗——生存也成问题。

——如果你是一名失业员工，有大专或以上文化，那么，你可以采取参加自考大学为主，参加成人教育学历班学习为辅的方式，补上“必须”方面的知识；如果你只有初、高中文化，那么，你就应以参加成人教育学历班学习为主，以参加自考大学学习为辅的办法解决“必须”知识的缺陷。

——如果你是一名深圳户籍的未就业青年（不管文化程度是小学毕业生，还是大学毕业生，只要没就业，统称为新成长劳动力，本书简称为新成长劳动者），文化程度在小学与高中之间，尽管你家庭富裕——不愁吃，不愁穿，不愁住，不愁没有钱花，也要下决心补课！你应当参加区或镇成人学校或其它相关学校举办的学历班或文化培训班学习；同时，也要根据自己的兴趣、爱好以及本地就业的实际，选读既适合自己的知识水平，又容易就业的工种（专业），上技能培训班，学会一项技能。

——如果你是一名外地来深圳务工的劳动者（本书简称外来劳动者），具有初中或高中文化，那么，你应当以学习“够用”知识为主，以学习“必须”知识为辅，结合本职工作，重点提高自己的专业（工种）技能水平，在做好本职工作的同时，不断提高自己的整体素质。

本节思考与讨论

一、失业员工的话题

某厂失业员工，38岁，不久前参加市劳动保障部门举办的失业人员再就业洽谈会。这个洽谈会规模空前，招聘单位500余家，提供就业岗位1万余个。但他咨询了几百个现场招聘的用人单位，还是没有找到新工作。

面对记者的采访，他说：“我看不上的工作当然不干，我看上的人家又不要我。电脑、通讯这些高科技行业咱知识不够干不

了；管理工作自己没有经验；去政府部门又有学历限制；家政、饭店等服务行业自己又不想去，挣多挣少不说，咱丢不起那个人。”

（一）“我看不上的工作当然不干，我看上的人家又不要我。”如果你也是一位失业员工，你说，这是一种怎样的就业观念？如果你已一年多未找到再就业岗位，你会不会说这种话？为什么？

（二）有人认为，38岁的失业员工，如果改变就业观念，认真学一门技术，完全可能再就业。郑先生马上反驳：那要看学什么技术，适不适用，有没有市场需求？如果你是一名失业员工，谈谈你的看法？

二、新成长劳动者的话题

笔者在一次毕业生就业指导课上，讲了这么一个故事：卫星和火箭对接是件极其精细的工作。当卫星起吊时，火箭上有4个小手指粗“对正销”，用以对准卫星支架上的4个小眼。星箭对接中，稍有不慎，就会撞坏火箭或损坏卫星。为了练就过硬的吊装本领，操作手们每天对着地面一个个标记，成千上万次地练习，直到能够开着吊车，在1万多平方米的大厅里，把啤酒瓶任意放在一个位置，然后将一支铅笔从13米的高空放下，每次都准确无误地放进啤酒瓶里，才算合格。

在一次发射外国卫星时，美国公司拒绝了西昌卫星发射中心进行星箭对接的提议，专门从国内请来吊装专家，以确保卫星的安全。两个小时过去了，美国专家还是没能将卫星和火箭对接成功，无奈之下，只好请中方帮助。中方派出了一名年仅19岁的操作手，只用4分钟就一次对接成功。美国人服气了，伸出大拇指说：“不可思议，真是了不起。”

故事讲完之后，笔者就以下两个问题提问两位毕业生，两个学生的回答都没能让我满意。现在，请读者你来回答。

（一）星箭对接算不算一种技能？如果算，那么，这种技能