

职业技能鉴定 培训教程


中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心 编



知
乎
知

中国石油大学出版社

责任编辑：何 峰

封面设计： 九天设计

职业技能鉴定培训教程

ZHIYE JINENG JIANDING
PEIXUN JIAOCHENG



职业
鉴定
PDG

ISBN 978-7-5636-2713-4



9 787563 627134

定价：40.00元

职业技能鉴定培训教程

职业技能鉴定培训教程

● 中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心 编

中国石油大学出版社

职业技能鉴定

培训教程

PDG

图书在版编目(CIP)数据

职业技能鉴定培训教程/中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心编. —2版. —东营:中国石油大学出版社, 2009. 2

ISBN 978-7-5636-2713-4

I. 职… II. 中… III. ①石油工业-工业企业-职业技能鉴定-教材 ②石油化学工业-工业企业-职业技能鉴定-教材 IV. F426.22

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 013870 号

书 名: 职业技能鉴定培训教程

作 者: 中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心

责任编辑: 何 峰 (电话 0546—8395779)

封面设计: 九天设计 (电话 0546—8773275)

出 版 者: 中国石油大学出版社 (山东 东营 邮编 257061)

网 址: <http://www.uppbook.com.cn>

电子信箱: hf8879@126.com

印 刷 者: 青岛华信印刷有限公司

发 行 者: 中国石油大学出版社 (电话 0546—8392565, 8399580)

开 本: 140×202 印张: 19.125 字数: 496 千字

版 次: 2009 年 2 月第 2 版第 1 次印刷

定 价: 40.00 元

编委会名单

主任：孙金瑜

副主任：向守源 丁传峰

委员：(以姓氏笔画为序)

马富	王阳福	王家夫	石庆忠
由静	曲军	刘文玉	刘孝祖
刘学忱	刘晓华	李世效	李占良
李振兴	李爱民	杨日新	杨明亮
杨峰亭	沈建华	张建国	张爱东
张富贵	帕尔哈提	周宝银	哈志凌
班绍顺	袁珂	袁连军	唐玉佩
职丽枫	康自福	隋武	韩建刚
韩雪涛	蔡激扬	熊术学	黎娟

新平知

PDG

编写人员名单

主 编：向守源

编写人员：(以姓氏笔画为序)

丁传峰	王阳福	向守源	刘晓华
杨明亮	何 波	沈建华	郑 萍
高 峰	郭根保	职丽枫	蔡激扬

新 知 覺
PDG

前 言

实行职业技能鉴定,推行国家职业资格证书制度,是我国人力资源开发的一项战略措施。1994年,《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中提出:在我国实行学历文凭和职业资格两种证书制度。1993年,原劳动部颁发了《职业技能鉴定规定》,规范了职业技能鉴定的管理体制、机构、组织实施和考评员资格等要求。中国石油天然气集团公司(原中国石油天然气总公司)从1994年开始试点,1995年在原中国石油天然气总公司所属企事业单位内全面开展以企业内鉴定为主的职业技能鉴定工作。15年来,集团公司职业技能鉴定事业稳步发展,操作服务人员的职业资格证书制度基本确立。职业技能鉴定工作促进了职工培训工作的开展,形成了培训、鉴定、使用、待遇一体化的机制,提高了操作服务人员队伍素质,建立了以技师、高级技师为骨干,以高级工为主体的技能操作人才队伍,增强了企业的竞争能力。

为规范集团公司职业技能鉴定工作,提高职业技能鉴定管理人员和考评员的业务水平,2005年,中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心组织部分石油企业从事职业技能鉴定工作的同志,编写了《职业技能鉴定培

训教程》，作为石油企业职业技能鉴定管理人员和考评员的培训教材。随着鉴定工作的深入开展，原书中的有些内容已经过时，不能适应发展形势和当前工作的需要，为此，我们对《职业技能鉴定培训教程》进行了修订，作为今后集团公司从事职业技能鉴定工作人员的培训教材。

编 者

2009年2月



目 录

第一章 职业技能开发体系	(1)
第一节 职业技能开发概述	(1)
第二节 集团公司职业技能开发工作发展历程	(14)
第三节 集团公司技能开发工作思路与措施	(30)
第二章 石油石化行业职业分类与职业标准	(40)
第一节 操作服务人员的职业分类	(40)
第二节 工种与岗位	(49)
第三节 国家石油天然气与石油化工职业标准	(58)
第三章 国家题库石油天然气与石油化工行业分库	(93)
第一节 题库的概念、结构与命题原则	(93)
第二节 命题技术	(100)
第三节 题库维护	(143)
第四节 题库管理系统软件	(145)
第四章 职业技能鉴定考评员	(149)
第一节 考评员的基本要求及行为规范	(149)
第二节 考评员聘任与管理	(154)
第三节 考评技术	(163)
第五章 集团公司职业技能鉴定机构与管理	(173)
第一节 鉴定机构的设置	(173)
第二节 鉴定机构的管理	(179)
第三节 职业技能鉴定管理制度	(184)
第四节 职业资格证书管理	(193)

第五节	职业技能鉴定信息统计	(199)
第六章	职业技能鉴定的组织实施	(202)
第一节	职业技能鉴定的组织	(203)
第二节	职业技能鉴定考务管理	(230)
第三节	职业技能鉴定质量督导	(247)
第四节	职业技能鉴定机构质量管理体系建设	(281)
第七章	技师和高级技师职业技能鉴定与管理	(286)
第一节	技师、高级技师鉴定	(288)
第二节	集团公司高级技师统考	(291)
第三节	技师、高级技师管理	(295)
第八章	职业技能竞赛	(299)
第一节	竞赛的基本概念和要求	(299)
第二节	竞赛的组织实施	(304)
第三节	竞赛的有关制度和要求	(314)
第四节	竞赛技术点评	(319)
附录一	国家文件	(323)
	中华人民共和国主席令(第 28 号)	(323)
	中华人民共和国劳动和社会保障部令(第 6 号)	(325)
	中华人民共和国劳动和社会保障部令(第 7 号)	(329)
	劳动部《关于不设助理技师职务的通知》 (劳培字[1990]9 号)	(333)
	劳动部《关于加强技师管理工作的通知》 (劳培字[1991]14 号)	(334)
	劳动部《关于颁发〈职业技能鉴定规定〉的通知》 (劳部发[1993]134 号)	(337)
	劳动部《关于颁发〈职业资格证书规定〉的通知》 (劳部发[1994]98 号)	(344)
	劳动部《关于实行职业技能鉴定社会化管理试点工作的 通知》(劳部发[1994]215 号)	(347)

- 劳动部《关于印发〈职业技能鉴定工作规则〉的通知》
(劳培司字[1996]58号) (350)
- 劳动部《关于同意十六个行业部门成立职业技能鉴定指
导中心和印发〈行业特有工种职业技能鉴定实施办法〉
的通知》(劳部发[1996]379号) (357)
- 劳动部《关于加强职业技能鉴定考评人员管理工作的
通知》(劳培司字[1997]52号) (360)
- 劳动部《关于进一步推行职业资格证书有关问题的通知》
(劳部发[1997]258号) (366)
- 劳动和社会保障部《关于开展技师考评社会化管理试点
工作的通知》(劳社厅发[1999]25号) (369)
- 劳动和社会保障部《关于启用职业技能鉴定国家题库的
通知》(劳社部函[1999]154号) (373)
- 劳动和社会保障部《关于印发〈职业资格证书填写要求〉
的通知》(劳社培就司发[1999]39号) (378)
- 劳动和社会保障部《关于选择部分企业开展职业技能鉴
定试点工作的通知》(劳社培就司发[1999]43号)
..... (380)
- 劳动和社会保障部《关于加强职业技能竞赛管理工作的
通知》(劳社部发[2000]6号) (384)
- 劳动和社会保障部《关于印发〈关于大力推进职业资格证
书制度建设的若干意见〉的通知》
(劳社部发[2000]27号) (387)
- 劳动和社会保障部《关于印发〈职业技能鉴定考务管理编
码方案〉的通知》(劳社培就司函[2001]62号) (393)
- 劳动和社会保障部《关于加强职业技能鉴定质量管理有
关工作的通知》(劳社厅发[2003]18号) (399)
- 劳动和社会保障部《关于印发〈职业技能鉴定考评人员管
理工作规程(试行)〉的通知》

- (劳社培就司函[2003]117号)..... (403)
- 劳动和社会保障部《关于印发〈职业技能鉴定质量督导工作规程〉的通知》(劳社培就司函[2003]126号)..... (408)
- 劳动和社会保障部《关于健全技能人才评价体系推进职业技能鉴定工作和职业资格证书制度建设的意见》(劳社部发[2004]15号)..... (412)
- 财政部《关于工人考核费用开支的规定》(财工字[1992]68号)..... (417)
- 财政部《关于考试收费管理有关问题的通知》(财综[2001]4号)..... (419)
- 劳动和社会保障部《关于进一步加强高技能人才评价工作的通知》(劳社部发[2006]22号)..... (421)
- 劳动和社会保障部《关于进一步加强职业技能鉴定国家题库运行管理工作的通知》(劳社厅发[2008]2号)..... (425)
- 人力资源和社会保障部办公厅《关于印发〈推进企业技能人才评价工作指导意见〉的通知》(人社厅发[2008]39号)..... (428)
- 附录二 集团公司文件**..... (433)
- 中国石油天然气集团公司人事劳资部转发《关于石油、石化特有工种职业技能鉴定管理工作协议》的通知(人劳字[1999]264号)..... (433)
- 中国石油天然气集团公司人事劳资部关于印发《中国石油天然气集团公司基本工资制度动态运行的暂行规定》的通知(人劳字[1999]266号)..... (435)
- 中国石油天然气集团公司人事劳资部《关于职业资格证书核发与管理的意见》(人劳字[1999]301号)..... (437)
- 中国石油天然气集团公司人事劳资部《关于所属企业职业技能鉴定机构更名的通知》(人劳字[1999]306号)..... (442)
- 中国石油天然气集团公司人事劳资部《关于进行职业技能

- 鉴定国家题库网络石油天然气分库运行机构认证工作的通知》(人劳字[2000]4号) (445)
- 中国石油天然气集团公司人事劳资部关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定质量检查情况通报》的通知(中油人劳字[2001]546号) (447)
- 中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定实施办法》的通知(中油人服字[2003]215号) (453)
- 中国石油天然气集团公司人事服务中心《关于表彰培养技能人才先进单位、先进技能鉴定站和优秀职业技能鉴定工作人员的決定》(中油人服字[2004]65号) (466)
- 中国石油天然气集团公司人事劳资部关于印发《中国石油天然气集团公司加强高技能人才队伍建设的意见》的通知(中油人劳字[2004]628号) (471)
- 中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发《中国石油天然气集团公司技师、高级技师管理办法》的通知(中油人服字[2004]644号) (479)
- 中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发《中国石油天然气集团公司操作和服务人员培训管理办法》的通知(中油人服字[2003]607号) (490)
- 中国石油天然气集团公司人事服务中心转发劳动和社会保障部《关于同意换发职业技能鉴定许可证的复函》的通知(人服字[2005]16号) (498)
- 中国石油天然气集团公司人事服务中心转发劳动和社会保障部《关于申报鉴定机构质量管理体系认证试点工作的复函》(人服字[2005]21号) (500)
- 中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定质量督导管理办法》的通知(人服字[2006]10号) (538)

中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定工作规程》的通知 (人服字[2006]11号)	(546)
中国石油天然气集团公司关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能竞赛管理办法》的通知 (中油人劳字[2006]214号)	(553)
中国石油天然气集团公司关于进一步加强高技能人才工作的意见(中油人劳字[2006]468号)	(563)
中国石油天然气集团公司关于2006年职业技能鉴定检查评估工作情况的通报(职鉴字[2007]20号)	(572)
中国石油天然气集团公司关于调整职业技能鉴定申报政策的意见(职鉴字[2007]23号)	(580)
附录三 石油石化职业技能鉴定题库目录	(585)



第一章 职业技能开发体系

“十五”以来,中国石油天然气集团公司(以下简称集团公司)技能操作人才队伍建设取得了新的进展,高技能人才工作的战略地位得到了确立,成长环境得到了很大改善,高技能人才占技能操作人员的比例有了一定程度的增长,职业资格证书制度全面推行,操作队伍的整体结构得到了优化。集团公司职业技能开发工作不断取得新的进展。职业技能开发政策法规建设和职业分类、职业技能标准制定工作进一步加强。职业培训网络不断健全,培训规模进一步扩大。职业技能鉴定、技能竞赛和表彰活动进一步规范化、制度化,并产生了积极的影响。目前,集团公司职业技能开发体系已经初步形成,为集团公司实现快速发展和提升国际竞争力做出了重要贡献。

第一节 职业技能开发概述

一、职业技能开发的基本概念

职业技能开发是人力资源开发的核心,是社会主义市场经济体制中培育和发展劳动力市场的重要组成部分,是发展经济的战略性任务,是提高劳动者职业素质和职业能力的措施和途径。它对劳动力资源开发和劳动力素质结构的合理配置,劳动成果的合理分配等方面起重要的基础与依据作用。职业技能开发的表象是

一种知识和技艺的传授活动,而实质在于实现劳动力的经济有用性。职业技能开发体系主要包括职业分类、职业技能标准、职业技能培训、职业技能鉴定和职业技能竞赛等。

二、职业技能鉴定的基本概念

(一) 职业技能的概念

技能,是个体运用已有的知识、经验,通过训练而形成的一定的动作方式或智力活动方式。技能的形成和发展取决于练习,先天素质只是技能形成的前提,技能有一定的客观标准,同一定的任务和岗位相联系。技能按能力层次可分为基本技能、专门技能和特殊技能。对于一般技能劳动者来说,进行生产劳动主要依靠对设备、工具的操作来实现,因此,技能也一般可以称之为对设备、工具的操作能力。技能人才的技能体现在对高端设备的使用、维护或对复杂、疑难问题的解决处理上。技能按能力类别又可分为动作技能与心智技能。

通常我们所说的职业技能,是指人们在职业活动范围内需要掌握和运用的技能,是与职业相结合的技能,是谋生的一种手段,是否是职业技能,主要看技能是否与职业活动相关联。如:烹饪是一种技能,在个人日常生活中的烹饪只是一种生活技能,但是,如果以烹饪为职业谋生,这时它就成为一种职业技能。

(二) 职业技能的分类

人的技能是通过肢体动作或语言表达来实现的,因此,人的技能基本可划分为语言技能和肢体技能。在职业活动里,教师、律师和心理咨询师主要靠语言技能;机械维修人员和汽车驾驶员等主要靠肢体技能。在实际应用中,两类技能对所有的职业活动都是必不可少的。

此外,随着经济的发展、科学技术的进步,社会分工越来越细,人们的劳动就业方式也在不断地发生变化。在许多故障处理、项目策划、组织管理、技术研发和自动化控制的工作中,人的职业技

能更多的是靠积累知识的运用、信息的掌握和人际关系的协调,这种形式的技能不同于语言技能和肢体技能,它是人们对长期工作实践经验的再应用,被称之为心智技能。心智技能的出现,反映了在新的经济条件下职业技能的变化,也反映了职业技能的发展。

(三) 职业技能的特点

职业技能的一个重要特点是形成的反复性。大家都知道,不论是简单技能还是复杂技能,都需要在具体工作实践或在模拟条件下的实际操作中进行反复训练和培养才能形成。有关技能知识的学习是技能掌握与提高的基础,但绝不能以此代替技能的训练,熟练的技能一定要在长期不断的学习和反复实践中才能获得。

职业技能的第二个特点是保持的长期性。记忆牢固,一旦掌握了就不容易忘记。但高水平的技能需要有一定的理论知识做基础,并在有目的、有意识的实践和培训中经过反复强化训练,才能巩固和提高。常言道,台上一分钟,台下十年功,说的就是这个道理。只有保持经常性的有意识、有目的的训练和实践,才能保证职业技能水平不断巩固和提高。

职业技能的第三个特点是职业技能的差别性。技能本身没有高低贵贱之分,各种职业技能水平的高低不取决于它处在能力结构层次的位置,或采取的表现形式,职业技能之间没有可比性。我们不能说肢体技能一定比言语技能的水平低,或者说某种职业的技能水平一定比另一种职业的技能水平高。决定某一职业技能水平高低的主要因素有以下几点:一是该项技能中所包含智能成分的比例大小;二是该项技能中所使用工具或手段的复杂程度、技术含量和复合性成分;三是掌握该项技能的难易程度。一般来说,某种职业技能水平的等级越高,其工作职责和服务范围越大,其控制的系统和所使用的工具越复杂,对劳动者的智力和工作经验的要求也就越高。

(四) 职业技能鉴定的概念

职业技能鉴定是专门以职业技能为着眼点的考试,属于标准