

中国第一部

ZHONGGOU DIYIBU

ZHIYEJINENG
RENCAIZIYUAN
KAIFA

职业技能人才 资源开发

王云昌 宁志泉 张 浩 著

黄 河 水 利 出 版 社

职业技能人才资源开发

王云昌 宁志泉 张 浩 著

黄河水利出版社

职业技能人才资源开发
王云昌 宁志泉 张 浩 著

责任编辑:许立新

责任校对:王才香

责任印制:常红昕

出版发行:黄河水利出版社

地址:河南省郑州市顺河路黄委会综合楼 12 层

邮编:450003

印 刷:黄河水利委员会印刷厂

开 本:850mm×1168mm 1/32

版 别:1998 年 12 月 第 1 版

印 次:1998 年 12 月郑州第 1 次印刷

印 张:15

印 数:1-2000

字 数:375 千字

ISBN 7-80621-197-7/Z·24

定 价:26.00 元

序

最近,看了王云昌、宁志泉、张浩等同志的一部书稿,书名为《职业技能人才资源开发》,这是我国第一部关于职业技能人才开发的专著。

从书名便可以看出职业技能人才这一提法便是一种创新。

很多人认为要用文凭或发明创造来衡量一个人是不是人才,认为只有知识分子和那些在某一领域做出贡献的人才可以称之为人才。实际上,人才是在一定社会条件下,能以其创造性劳动,对社会发展、人类进步作出一定贡献的人。就人才的总体而言,是一个多序列、多层次、动态的有机结构,有不同的水平层次,也有不同的类型类别。职业技能人才便是一种类型的人才,凡是掌握一定专业技能的劳动者便可以称为职业技能人才。这扩大了人才的范围,更加引起人们对知识对技术对人才的重视。

职业技能人才资源开发,是一个较新的课题,这方面的理论,尤其是职业技能人才鉴定方面的理论正在形成中。

这本书谈到了职业技能人才的培训、考核、使用、鉴定等一系列理论,有些还是深刻的。

此书的出版很符合当前中国社会经济发展的需要。

有位德国人曾说过:一个国家经济的发展最主要的是依靠大量优秀的技术工人。目前我国的技术工人是很短缺的,需要通过职业技能人才开发来壮大这支队伍。

中共十五大提出“鼓励兼并,规范破产,下岗分流,减员增效和再就业工程”,这对下岗职工进行职业技能开发,使其成为社会所需的职业技能人才,实现再就业是极其重要的。我们要处理好改

革与稳定的关系,继承与创新的关系,开发与发展的关系,将职业技能人才工作进一步做好。

由此可以看出,这是一部很有创意的著作。

王卫华

1998 年 4 月

目 录

序 王通讯

第一章 职业技能人才资源开发概述..... (1)

人才资源,尤其是职业技能人才资源的开发在当今这个重视经济实力、重视科技的社会中,已成为一个中心议题。本章从人才、人才资源入手,概要地介绍了人才资源开发的涵义、特征、规律、国际国内背景、发展方向、重要意义,由此引出本章的核心内容——职业技能人才开发的介绍,包括涵义、内容、体系、特点、分类、目标、基本政策、发展方向、法律保障、程序、意义、作用、发展趋势及其改革与实践等,为后面各章的详细分析、论述奠定了基础。

第二章 职业技能人才培训 (35)

职业技能人才培训是对劳动者进行职业知识与实际技能的培养和训练的活动。它作为职业教育的一部分有其自身的特点和内涵。本章对职业技能人才培训的涵义、特点、原则、内容、作用、意义、体系,培训计划的涵义、内容及培训工作的组织实施等作了介绍,同时也对占我国劳动力大多数的农村劳动者的职业技能人才培训作了阐述。

第三章 职业技能人才的选拔与使用 (88)

职业技能人才的选拔、作用与考核是人才资源开

发的重要环节,能否科学地选拔、使用考核职业技能人才,关系到企业的发展方向。本章从历史沿革到具体操作等方面对其作了全面的阐述,并分析了我国企业在职业技能人才的选拔、使用、考核方面存在的缺陷,提出了一些解决的办法,期望达到启发读者思考,抛砖引玉的作用。

第四章 职业技能人才规划…………… (131)

本章从职业技能人才规划的基本概念谈起,介绍了职业技能人才规划的涵义、分类、原则、组成,及与其密切相关的一些学科、理论、原理等,重点探讨了制定职业技能人才规划的一些技术性问题,包括规划的程序、方法、原理、数学模型、公式等。

第五章 职业技能人才鉴定概论…………… (169)

伴随着生产实践的发展,职业技能人才鉴定经历了一个由简单到复杂、由感性到科学的过程,它从生产实践中产生,又对社会生产产生了巨大的促进作用。作为一项对劳动者技能素质的测量与评价的系统工程,它具有独特的环境界面和内在结构特征。本章对职业技能人才鉴定的含义、演变与发展、类型、规范、程序,及对其相关问题作了一些大胆和有益的探讨。

第六章 职业技能人才鉴定的原理与方法…………… (189)

适应社会主义市场经济发展的需要,进一步完善职业技能人才开发制度,实现职业技能人才鉴定的社会化管理,促进职业技能人才开发,提高劳动者素质是当前进行职业技能人才鉴定的目的和原则。本章对职

业技能人才鉴定的可能性、三维性、特点、原则等进行了铺陈性介绍,并从历史和现实的角度对各种鉴定理论作了比较,重点探讨了鉴定方法,目的是使读者一目了然,并能学以致用。

第七章 职业技能人才鉴定的内容…………… (235)

生产越发展,社会分工越细,从而使职业技能人才鉴定这一现代职业资格考试方法和内容结构日益复杂。根据不同的职业、工种情况和不同的国情,设计动态的考试内容结构和指标体系,是职业技能人才鉴定的内在要求,也是鉴定公正与权威的保证。本章重点介绍了职业技能人才鉴定的内容结构、指标体系和考试内容设计。

第八章 职业技能人才鉴定的组织与管理…………… (257)

本章从职业技能人才鉴定的组织机构、组织形式、组织程序、组织原则和管理的总体要求、管理体系、考评员管理、职业资格证书管理、经费管理、质量控制等方面,阐述了如何对职业技能人才进行科学鉴定,如何加强职业技能人才鉴定的规范化与社会化管理,并对职业技能竞赛的有关问题作了介绍,同时提出了我国在职业技能人才鉴定管理中存在的问题与对策。

第九章 部分国家职业技能人才资源开发情况介绍…………… (305)

本章分别对挪威、法国、泰国、美国、澳大利亚、日本、荷兰、德国、韩国、英国等 10 个国家的职业技能人才资源开发情况作了介绍。每个国家都有不同的国情,职业技能人才的培训手段和实施的改革方案也各

有特色。通过对上述国家职业技能人才培训特点的分析,力图使读者进一步开拓思路,增强感性认识。

第十章 中国职业技能人才资源开发情况介绍…………… (332)

本章通过对中国大陆的职业分类与标准体系的形成过程,职业技能人才培训,工人考核与职业技能人才鉴定,职业技能竞赛,职业技能人才资源开发的政策、法规、制度的完善,以及劳动预备制度的实施等情况的介绍,回顾了中国大陆职业技能人才资源开发的历史与发展;同时也将台湾和香港的职业培训体制、教育制度等方面的情况向读者作了简要介绍。由此得出的结论是:中国的职业技能人才资源开发已形成了比较科学和完整的体系。

附 录 有关法律法规…………… (349)

一、工人考核部分…………… (349)

二、职业技能鉴定部分…………… (367)

三、技师评聘部分…………… (429)

四、劳动法与职业教育法…………… (449)

参考文献…………… (479)

第一章 职业技能人才资源开发概述

人才资源是人类社会最宝贵的资源,尤其是作为科学技术载体的专业技术人才,已成为一个国家能否富强兴旺的关键因素。当今世界激烈的经济竞争,虽然从表面上来看是经济资源、产品质量的竞争,但从其本质来看,是人才资源和知识技术的竞争。不论是在人才资源的竞争中,还是在知识技术的竞争中,高水平的职业技能人才都占据重要地位。

李鹏同志指出:“优秀的技术工人是国家经济建设的中坚力量和重要人才。尊重知识,尊重人才,包括尊重技艺精湛的劳动者,技艺精湛的劳动者也是人才。”我国劳动者虽然数量众多,但平均技术熟练水平不高,这对我国的经济发展是很大的制约。考察世界上一些经济发达国家,它们在实现经济腾飞时,都是从重视职业技术教育和开发人才资源入手的。受过高等教育并精通业务的人,在日本是最有价值的资源,在德国是经济起飞的“秘密武器”。

由此可见,我国要适应社会主义市场经济发展的需要,缩短与发达国家的差距,一定要重视职业技能人才资源的开发,建成具有我国特色的职业技能人才资源开发体系,并逐步使其完善,让它更好地为我国经济建设服务。

第一节 人才资源开发概论

(一)人才资源开发的涵义、特征及规律

1. 人才资源的涵义及鲜明特征

世界上最基本的资源有两种——物力资源(包括物产资源、财力资源及其他物质资源)和人力资源。人才资源是人力资源(一般理解为劳动力资源)的高层次部分。

与物力资源相比,人才资源具有鲜明的特征:

能动性。物力资源只是人们认识和改造的客体,因而在其被开发的过程中完全处于被动地位。而人才资源在开发过程中,既是客体又是主体,因而不仅能主动积极地接受开发,而且还具有自觉地进行自我开发的能力。

时限性。一般来说,物力资源可以长期储存,而人才资源储存不使用,就会荒废、退化。一旦错过人才才能发挥的“黄金时期”——最佳年龄,人才就会贬值。

两重性。人才既是物质文化财富的创造者,又是物质文化财富的消费者。如果说物力资源可以脱离人力资源而独立存在,那么人力资源是绝对离不开物力资源的。人才资源的存在、显值、保值、升值,都是它在认识、改造和消费物力资源的过程中实现的。

连续性。物力资源开发往往表现为资源向产品的转化——资源的消费与产品的生产合而为一,不具有连续性。而人才资源的使用过程同时也是开发过程,它可以多次使用,多次开发。

2. 人才资源开发的涵义及特征

最近,一份世界银行报告指出:“东亚任何一个国家和地区,除非它具有下述三个特点,否则它就无法取得成功:外向的方针、宏观经济的稳定和对人才资源的投资。”对于我国这样一个人口大国来说,人才缺乏一直是严重的现实问题,因此要特别重视人才资源的开发问题。这一问题解决了,其他两点也就容易办好了。

所谓人才资源开发就是指在源源不断地培养出大批人才的基础上,不断改进人才资源的管理工作,合理配置与使用人才资源,充分发挥人才资源的效用,加快经济发展,创造物质财富。

人才资源开发具有下列特征:

综合性。开发需综合考虑种种因素:政治、经济、文化、法律、组织、民族等,并不只局限在某一个方面。

渐进性。人的潜力需要在实践中逐步被发现、被挖掘,因此,对

人力资源的开发也不是一次就能完成的,是一个逐步积累、逐步加深的过程。

实践性。人力资源开发不仅要以人才管理的理论为基础,更要从实际出发,解决实际问题。

社会性。在人力资源开发中要充分考虑到社会制度的影响,不同的生产关系和意识形态对人力资源开发会产生不同的影响。因此,在借鉴和研究不同国家的人力资源开发管理时要注意到这一点。

3. 人力资源开发的规律

我国人才学研究专家王通讯在《从“人力资源”到“人力资本”》一文中谈到:世界上有四大资源:人力资源、物力资源、财力资源、信息资源。四大资源都可以开发,但规律各不相同。他认为:人力资源的开发规律有三:

(1)人力资源的开发水平,决定物力资源和其他一切资源的开发水平。

(2)人力资源的价值随着其开发层次的加深而不断提升。

(3)人力资源开发活动是没有止境的。

人才资源开发是人力资源开发的较高层次,因此,此规律也适用于人才资源的开发。所不同的是,人才资源的开发水平,不但决定物力资源和其他一切资源的开发水平,而且还决定一般性人才资源的开发水平。由此可见,人才资源的开发水平、开发程度直接影响着社会经济活动的活跃程度。从经济学的角度来看,我们还可将这种人才资源看成是一种人力资本,因此,人才的流失与匮乏实际上是一种资本的流失与短缺,将直接给经济发展带来严重的后果。

(二)人才资源开发的背景及今后的发展方向

1. 国际背景

当今世界上,随着冷战的结束,国际竞争已开始由过去的以军事为优势、以战略核武器为后盾的单一国力的较量,转向以人才为优势、以经济实力为后盾的综合国力的较量。尤其是随着新技术革命

的迅猛发展,科学技术成为第一生产力,科学技术发展的广度、深度及其发展程度成为影响国家综合实力的最重要的因素。而科学技术的创造者、实践者是专业技术人才,因此,哪个国家人才多、素质高,哪个国家就会在这种竞争中占据绝对的优势。反之,只有处于劣势,被时代的潮流所淘汰。目前,世界上大多数国家都已充分认识到人才的重要性,将人才资源开发列为本国发展的重要战略任务。

日本的一项研究成果指出,企业职工的科学文化水平的提高是与其经济效益的增长成正比的。一般工人的建议能使产品成本降低 5%,经过培训的员工的建议能使产品成本降低 10%~15%,受过良好教育的员工的建议能使产品成本降低 30% 以上。可见,在未来信息社会中,产品的价值将主要取决于员工的素质和受教育的程度。

表 1-1 世界上主要国家和地区每千名人口中的专业技术人才数量

国家和地区	专业技术人才(人)	国家和地区	专业技术人才(人)
日本	4.7	亚洲新兴工业国家	1.0
美国	3.8	加拿大	2.3
欧洲自由贸易联盟	2.2	澳大利亚和新西兰	2.3
欧共体	1.9	前苏联	1.0
中欧和东欧	2.1	中国	0.4
以色列	4.4	印度	0.1

从此表可见,每千名人口中,日本的专业技术人员是中国的 12 倍左右,这也是中日经济发展差距大的主要原因。我国要想在较短的时间内赶上世界发达国家,进行人才资源开发是一条最有效的捷径。

目前,由于大多数工业发达国家人口增长缓慢,甚至出现了负增长,人口老龄化程度不断提高,再加上教育事业发生了师资短缺、经费不足等困难,这些国家将会面临着人才资源短缺的严重挑战。为

138960

了克服这个问题,欧、美、日各国展开了人才竞争大战。一方面大幅度增加对教育的投资,大力培养年轻专业技术人才;另一方面千方百计地吸引外国优秀人才。例如,美国在新修改后的移民法中规定“具有专长者可以优先移民”,从而为各国的高科技人才和专门人才进入美国提供了方便。再如,日本通产省设立了国际科技合作奖励基金,对外国专业技术人才到日本参与高科技合作研究给予补助与奖励,其目的是为了最大限度地获取这些人才的知识和经验以及富有创新性的研究成果。从这些例子可以看出,国际上的人才大战已愈演愈烈,将逐步达到白热化的程度,据估计这一局面将持续相当长的一段时间。

2. 国内背景

中共十四大作出了建立社会主义市场经济体制的决定,将企业推向市场,增加了市场风险性和竞争性。显而易见,这种全新经济体制的建立需要以人才开发为动力。而我国由于一些历史原因和现实的原因,人口众多,人口的素质不高,造成目前全国总体技术及文化素质低下的局面;并且这种局面很难在短时期内从根本上加以扭转。因此,我国只有扬长避短,正确认识到我国人口众多的有利因素,将重点放在对人才资源的开发上,以推动我国经济的发展。

通过对人才资源开发的国际、国内背景与形势的分析,可以充分了解我国在人才资源开发上的发展方向:

(1)人才资源的开发必须适应我国现代化建设的需要,与建立社会主义市场经济体制的步伐相一致。这就要求在人才资源的总量上要与市场经济和社会发展规划、速度相一致。要做到这一点,必须做到:搞好人才资源开发的规划,结合我国经济的实际以及人才状况,抓住重点,全面规划人才开发;建立具有中国特色的人才教育与培养体系,结合我国经济发展的特点与重点,大力发展专业教育和职业培训,从根本上解决人才短缺的问题;做好人才引进工作,要具有开放观念,创造良好的内外部环境,吸引更多的稀缺人才,以便从总量上

和质量上提高我国的人才资源水平;建立选拔优秀人才的机制,通过树立良好的社会风气和建立科学、民主、正确的人才选拔制度,激励各行各业的优秀人才在各自的工作岗位上作出更大的贡献。

(2)与世界人才资源开发接轨。随着新技术革命的发展和社会信息化步伐的加快,生产社会化、资本国际化,全球经济一体化趋势与日俱增。这对人才的要求也就越来越高。中国要想立足于世界民族之林,就必须顺应国际发展趋势,大力开发人才资源。

(三)人才资源开发的重要意义

人才资源开发基于两个前提:第一,人才资源难以满足人类社会发展的需要;第二,还有潜在的人才资源可以利用。结合我国实际情况,人才资源开发具有重大的现实意义。

我国的实际情况是:人才资源严重短缺,并且未得到充分开发。由于我国经济发展较落后,相应的教育与培训体制也比较落后,教育的落后反过来又制约经济的发展。比如说上海浦东新区到本世纪末需要人才约 25 万人,1995 年就急需 12 万人,而 1995 年能够供给的专业技术人才只有近 9 000 人,不到需求的 1/12,剩下的这 11/12 该怎样去弥补?显然我们应将目光放到我国众多的待挖掘的人才资源中去。只要好好将它们加以利用,这将是一笔取之不尽、用之不竭的财富。

实践表明,我国人才短缺与人才积压并存,大量职位空缺与大量冗员并存。一方面许多科研单位、企业,尤其是乡镇企业人才严重短缺;另一方面,我国人才浪费又相当惊人。据中国科技协会 1992 年对 21 个省、市的 80 家国有大中型企业 2 437 位专业技术人才调查,有 64% 的被调查者声称其能力发挥不足 50%,整体人才浪费率高达 52.3%。这一严峻的问题只有通过现代化科学方法,对人才资源进行合理的培训、组织与配置,使人力与物力经常保持着最佳构成,充分发挥人的潜力与主观能动性,使人尽其才,才尽其用,人事相宜,更好地实现组织目标。

人才资源开发是促进我国社会主义市场经济的发展,缩短与欧美国家的差距的一条捷径。甚至可以说,在我国物力资源与财力资源短期内不会大幅度增长的情况下,开发人才资源是唯一出路。否则,未经开发的人口资源不仅不是什么宝贵财富,而且会成为我国的沉重负担,只有经过科学开发的人才资源才能成为我国经济发展的最大资本。

第二节 职业技能人才开发的涵义、内容体系及分类

(一)职业技能人才开发涵义

1. 提出原因

在前一节我们主要讨论了人才资源开发的有关问题,以及我国在这一方面所存在的不足及今后的发展方向。这一节中我们回到本书的主旨——职业技能人才开发中去。为什么要强调职业技能人才的开发呢?原因如下:

员工素质低下是我国企业存在的一大隐患。国家劳动部的有关领导指出:现在工人的文化素质、身体素质比以前有很大提高,但岗位技术素质、道德和劳动纪律则明显下降。产业工人素质不高,后继无人。

职工技术等级低。全国 1.2 亿职工,初中和初中以下文化程度的约占 70%。其中 35 岁以下的青年职工约 800 万,他们之中初级工占 80%,中级工不足 20%,高级工仅占 1%。除了技术等级低,各级技工的平均技术水平亦不及五六十年代,大多数青工的实际技术水平达不到相应的技术等级规定的应知应会标准。比如在工业基础较好的北京市,市属企业单位共有技术工人 102 万人,高级工占技工总数的 3%左右,中级工仅占 7%左右,与比较合理的比例(高级工 15%,中级工 50%)相差甚远,不少企业一个高级工都没有。

员工在职教育落后,职业培训设施和经费欠缺。

国际劳工组织北京局前任局长、现亚太局长黄玉斌先生一针见

血地指出了中国经济腾飞的桎梏：中国有世界上第一流的科技人员，这是许多发展中国家望尘莫及的。但中国的技术工人，在有些方面甚至还不如东南亚国家。在培训工人的教材和设施方面，中国和发达国家比较，大概落后 30 年，致使中国的劳务出口赶不上菲律宾，而人口又是菲律宾的 20 倍，空落个“人口众多”的桂冠。在培养经费方面，经济发达的德国培养一个一线工人平均六七万马克，合 23 万～27 万元人民币，而我国企业职工每人每年的培训费只有 60 元人民币左右。每年为国家培养输送 50 万后备技术工人的各类技工学校，中央财政竟没有一分钱的专项投入。

我国在职业技能人才培养方面与其他国家有如此大的差距，造成的最直接的恶果首先是劳动生产率低。有关调查表明：我国平均每个劳动者创造的国民生产总值只有西方发达国家的 2%～4%。其次导致产品质量差。每年我国工业产品平均合格率只有 70%，不良品损失 2 000 亿元。这些数据表明我国经济发展与工人素质之间的矛盾越来越突出，成为跨世纪的忧患。

2. 职业技能人才开发涵义的具体表述

职业技能人才开发是指根据社会生产与技术发展的需要，以及劳务者自身的意愿与条件，按照现代化的科学方法，以挖掘人的劳动潜力为核心，以培训、提高劳动者的技术能力为主要内容，充分发挥人的主观能动性，将其培养成符合社会主义技术进步和市场经济需要的人才的一个综合体系。

这一概念的提出，正是为了适应我国社会主义市场经济的发展需要，适应职业技能人才培养事业发展的需要，从培训的功能、涵义、体系、方式等方面进行创新与改造，缩短与国际间的差距。

(二)职业技能人才开发的内容、体系及其相互关系

在李怀康所著的《职业培训》一书中，将职业技能人才开发看成一个完整的系统。这个系统所包含的内容有：

职业需求预测与规划职业分类与职业技能标准；