

JIGUANSHIYEDANWEIGONGKAOGONGZUO

机关事业单位工考工作

探索与创新

TANSUOYUCHUANGXIN

河北省人事厅 编

河北人民出版社

JIGUANSHIYEDANWEIGONGKAOGONGZUO

机关事业单位工考工作

探索与^①创新

TANSUOYUCHUANGXIN

河北省人事厅 编

河北人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

机关事业单位工考工作探索与创新/河北省人事厅编.
石家庄:河北人民出版社,2007.11

ISBN 978-7-202-04664-7

I.机… II.河… III.行政事业单位—技术工人—考
核—研究—中国 IV.C975

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 149362 号

书 名	机关事业单位工考工作探索与创新
编 者	河北省人事厅

责任编辑	周建图
封面设计	卞君君
责任校对	李 耘

出版发行 河北人民出版社(石家庄市友谊北大街330号)

印 刷 河北新华印刷一厂

开 本 850×1168 毫米 1/32

印 张 7.875

字 数 152 000

版 次 2007 年 11 月第 1 版 2007 年 11 月第 1 次印刷

印 数 1—1500

书 号 ISBN 978-7-202-04664-7/C·110

定 价 20.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

我省机关事业单位共有技术工人 40 多万人，他们分布在 20 多个行业、数百个工种中，对机关事业单位工作的顺利开展做出了重要贡献。我省自 1993 年首次开展工人技术等级培训考核工作以来，使广大的机关事业单位工勤人员的综合素质和技术水平有了很大提高，满足了机关事业单位对技能型人才不断增长的需求。

机关事业单位工人培训考核工作是一项长期而艰巨的任务，全省各级工考工作者为此付出了艰辛的努力和勤劳的汗水，使我省机关事业单位工人培训考核工作一直走在全国前列。为了全面总结十几年来全省机关事业单位工人培训考核工作成果，交流工作经验，探讨新形势下工人培训考核工作的新途径，进一步提高工作质量，2007 年 5 月份我们在石家庄召开了全省工考工作研讨会。会上来自全省各级工考部门的工考工作者提交了很多具有较高理论价值和实践意义的论文。我们从中遴选出 39 篇具有代表性的论文结集出版，作为对十几年来我省机关事业单位工考工作的一次全面总结，也希望能够对今后的工考工作提供有益的参考。

由于时间仓促，水平有限，本书难免有不足或错误之处，敬请读者批评指正。

编 者

2007 年 9 月 11 日

目 录

机关事业单位工人培训考核中存在的问题及对策

…… 河北省人事考试中心工考处 张栓林 (1)

机关事业单位工人考试中舞弊问题的探讨

…… 河北省人事考试中心工考处 刘志刚 (10)

技术培训、技术教育的市场调查分析和对策

…… 河北省人事考试中心工考处 郝桂彦 (18)

机关事业单位技术工人继续教育之我见

…… 河北省人事考试中心工考处 张树强 (25)

信息技术与工人考试相结合的探讨

…… 河北省人事考试中心工考处 梁 皓 (33)

浅谈培养选拔高技能人才的可能性

…………… 石家庄市人事局 苑占欣 (41)

做好机关事业单位高技能人才选拔培养工作的几

点思考

…………… 唐山市人事局工考中心 付文平 (46)

进一步加强高技能人才队伍建设为经济建设提供

强有力的人才保证

…………… 唐山市人事局工考中心 张双余 (55)

关于机关事业单位工人继续教育的几点思考

…………… 唐山市人事局工考中心 郝英杰 (60)

抢占人才高地 谋划更大发展 机关事业单位工人
培训考核工作发展浅谈

…………… 唐山市人事局工考中心 郑倬然 (66)

关于技能人才培养考核工作中存在问题及对策的
思考

…………… 秦皇岛市人事局工考办 李冀川 (72)

完善工人技术队伍考核管理之我见

…………… 邯郸市人事培训考试中心 张勤荣 (77)

机关事业单位工人培训考核工作创新与探索

…………… 邯郸市人事培训考试中心 康运军 (81)

提高机关事业单位工考工作质量的几点思考

…………… 邢台市人事局工考中心 张 超 (85)

加强师资队伍建设 确保工人培训质量

…………… 邢台市人事局工考中心 赵 晶 (90)

工考管理的现状及思考

…………… 保定市人事局工考处 杨 明 (95)

健全独特工作机制 走可持续发展之路

…………… 张家口市人事局 乔志峰 (102)

规范技术工人管理 推进聘任制改革

… 张家口市宣化县人事劳动和社会保障局 (112)

浅议技术工人培训、考试及高技能人才相关问题

… 涿鹿县人事劳动和社会保障局 刘丰丰 (116)

多种措施推进机关事业单位工考工作的健康、

高质、有序发展

…………… 张家口市桥东区人事局 焦泽民 (121)

浅谈机关事业单位高技能人才开发

… 张家口市桥西区人事局工考办 刘怀宇 (125)

工考问题之我见

… 张家口市察北管理区人事劳动和社会保障局 王树国 (130)

加强考风考纪建设 确保工人考试公平公正

… 承德市人事培训考试中心工考部 付清华 (135)

关于加强高技能人才队伍建设工作的调研报告

…………… 沧州市人事局工考办 董瑞峰 (140)

新形势下工考工作的新途径

… 廊坊市人事局工考中心 石少君 刘大为 刘凤明 (145)

《机关事业单位工人考试管理系统》的特点与优势

…… 廊坊市人事局工考中心 张永良 齐云升 李 铭 (149)

建立督导员制度 促进考试工作正规化

…………… 廊坊市人事局工考中心 刘凤明 (153)

机关事业单位工人继续教育的研究和探索

…………… 衡水市人事局 刘晓莲 (157)

机关事业单位高技能人才培训教材问题的探讨

…………… 衡水市人事局 高 苗 (166)

关于加强培养机关事业单位高技能人才的探讨

… 河北企业管理培训中心、石家庄经济学院
刘素杰 曹德山 (176)

认清形势,调整思路,在提高工人技术能力上下功夫

…… 河北省省直机关事务管理局工人培训考核办公室 (182)

积极探索水文高技能人才培养的新途径和新机制

…………… 河北省水文水资源勘测局 刘进忠 (189)

加快高技能人才队伍建设的思考

..... 河北省水文水资源勘测局 李云鹏 (197)

河北省林业行业技术工人培训考核中存在的问题 及建议

..... 河北省林业局 贾征华 (202)

注重实效 力求创新 切实搞好技术工人实际操作 技能的培训考核

..... 河北省地勘局 陈 英 (210)

浅谈机关事业单位工人继续教育情况

..... 河北省民政厅人事处 杨立华 (214)

论新时期如何完善工人考核工作

..... 河北师范大学 雷平化 李志勇 (220)

我们是如何做好工考工作的

..... 石家庄市机械技工学校 孙宝雯 (228)

加强和完善工考工作的几点建议

..... 石家庄市交通技工学校 石守听 何燕平 (237)

机关事业单位工人培训考核中 存在的问题及对策

河北省人事考试中心工考处 张栓林

机关事业单位的技术工人是机关事业单位工作人员的重要组成部分，他们主要承担着生产、服务和后勤保障工作任务。搞好工人的培训考核工作，不仅关系到工人队伍整体素质的提高，而且直接影响着机关事业单位工作的效率和质量，如何搞好工人的培训考核工作，是摆在我们工考工作者面前的一项长期而艰巨的任务。几年来，我们紧密结合我厅倡导实施的“人才兴冀工程”，不断把工人培训考核工作引向深入，在提升工人技能水平，探索工人继续教育等方面进行了有益的尝试，收到了一些成效。但在实践中，也深深地感觉到有许多问题仍然是制约工人培训考核工作向纵深发展的重要因素，对这些问题进行认真分析并提出相应的解决对策，将有助于工人培训考核工作健康顺利地开展。

一、我省机关事业单位工人培训考核工作现状

截至 2006 年 12 月 31 日，我省机关事业单位技术工人总数约为 44.5 万。其中，初级工 4.3 万人，中级工约 14 万人，高级工约 22 万人，技师 4.2 万人，高级

技师 200 人。1993 年以来，我们努力工作，不断开拓创新，克服重重困难，逐步把该项工作引向深入，先后多次组织实施工人定级，正常晋升技术等级，高级工本等级以及工人晋升技师和高级技师的培训考核工作，极大地调动了广大工人的工作积极性，收到了良好的社会效益。近几年来，我们在认真总结过去工作经验教训的基础上，不断改进和完善培训考核的方式方法，积极探索新形势下工人培训考核的新途径，使该项工作逐步向科学、规范方向迈进。我们不仅研究制定了考试、考务工作的实施细则，使考试有章可循，而且还编写了大量的培训教材，研发了工考管理软件，加强了培训考核工作的基础性建设。目前，我省机关事业单位工人培训考核工作已经初具规模，自成体系，培养了大批技术工人和业务骨干，深受广大工人和用人单位的好评。综观我省机关事业单位工人培训考核工作的发展，虽然取得了一些成绩，但是来自主、客观方面的问题依然存在，我们认为有些问题不容忽视，应当深入研究，在实践中加以解决。

二、培训考核中存在的问题

（一）认识上的误区。机关事业单位工人培训考核工作中，存在的根本问题是认识问题，它是制约培训考核工作向纵深发展的主要因素。其主要表现：一是来自领导层面，单位的领导在思想认识上不到位，存在重干部培养轻工人教育，重专业技术人员队伍建设，轻技术工人队伍建设的思想倾向，由此引发了工人培训时间无保障、培训经费无投入、培训质量无所谓等一系列的问

题，片面地认为工人参加培训只是解决工资待遇问题；二是来自工人自身的认识，大多数工人普遍认为工人在单位无足轻重，参加培训考核的主要目的是提高工资待遇，只要能取得相应的等级（职务）就行了，没有更高的设想与追求，由于认识上的误区，导致了一些参加培训的工人急功近利、得过且过、只重过程、不重效果。

（二）培训考核的质量有待提高。制约工人培训考核质量的因素是多方面的。就我省而言，目前最主要的是师资队伍尚未专业化，培训缺乏针对性，工人技术业务理论和实际操作技能的提高不明显；集中培训时间不能完全得到保证，工人缺乏自学能力；培训过程中存在重技术业务理论，轻实际操作技能倾向；考核中存在以模拟考核代替实际操作考核的现象。

（三）考风考纪有待加强。我省机关事业单位的工人队伍，普遍存在年龄大、文化水平低、知识结构不合理的问题，一方面是一些工人不够重视培训考核，所以对考试没有信心，存有侥幸作弊、蒙混过关的心理，另一方面一些监考人员普遍对工人考试抱有同情心，执纪往往不够严格，存有得过且过的心理。因此，全省统考中，考风考纪就成为一大难点。事实表明工人考试具备所有成人考试中的作弊特点。所以不加强考风考纪，难以维护工人考试的公平、公正和严肃性。

（四）基础建设尚需完善，工人培训考核的渠道亟须拓宽。一是缺乏真正意义上的工人培训考核基地；二是缺少完备的培训教材；三是缺乏配套的考试、考核试题库；四是工人培训考核的渠道需要进一步拓宽。目

前，机关事业单位的工人数量正在逐年减少。一方面招录工人的路径基本堵死，几乎没有新增人员，另一方面现有的工人人数也在逐步的自然减员，所以，工考工作的业务已呈逐步萎缩的趋势，现实要求我们必须要从实际出发，拓展新的工作途径，创造新的培训机制。

三、应采取的有效对策

针对机关事业单位工人培训考核中存在的问题，应从以下方面入手，采取措施加以解决。

（一）转变观念，强化工人培训在机关事业单位的基础地位。一是机关事业单位的各级领导，要转变思想观念，提高思想认识，切实认识到技术工人在各自工作岗位上所起到的不可替代的作用，真正树立工人也可以成为人才的思想观念，把工人培训纳入整体性人才资源开发工作中，并把培养技术工人作为基础性的工作常抓不懈、不动摇、不放松。二是要树立使用 and 培训、安排工作和安排培训同步的观念。要树立设备、管理的投入和培训的投入并重的观念，并不断增加工人培训有形投入。工人作为单位整体人员的组成部分，要发挥其应有的作用，必要的学习培训、业务提高是不可缺少的。所以，单位要舍得必要的投入，一方面要保证必要的脱产培训时间，同时还要适当投入必要的培训经费，否则就会出现“你要马儿跑得好，又要马儿不吃草”的怪现象。三是坚持科学的发展观和正确的政绩观，树立工作效益和工人素质同步考核，眼前政绩和发展潜质同步考核的观念，要把工人培训作为一种长效机制坚持不懈地抓下去，使其成为增强单位后备力量的一种战略。通过

认识的提高促进问题的解决，营造工人培训在本单位的良好氛围，推动工人培训在机关事业单位同公务员和专业技术人员同步发展。

（二）实现工人培训考核模式创新。机关事业单位工人培训考核工作，几年如一日，周而复始，在许多环节上需要创新突破，只有这样才能使培训考核工作适应新形势、新要求，才能上层次，提质量。为此，一要实现培训思路创新，把广大工人学习理论，钻研技术的积极性充分调动起来，变工人被动培训为主动学习，实现从“要我学”的点名培训，向“我要学”的按需培训转变，从应急培训向系统培训转变。二要实现培训内容创新。培训既要有理论、技能的内容，也要有职业道德、法律知识以及合作意识、团队精神的培养，同时还要注重学以致用，安排课程必须有针对性，使参加培训的工人一定要学有所获，充分体现“专业补短、技术补差、知识更新、技能提高和超前学习”的特点。三要实现培训方法创新。要根据不同培训对象和内容，精心设计和选择诸如讨论式、观摩式、情景模拟、案例分析等灵活多样的培训方法，充分发挥参加培训工人的主动性，要按照多层次、多渠道、多形式的原则，或采取面授和实际操作相结合的方式，或采取自学和电化教育相结合的方式，妥善处理好工学矛盾，对于生产任务紧迫，身处异地的工人，可有针对性地选聘教师送教上门，确保培训时间。此外，还要努力实现培训机制创新。要在工人培训体系构建中引进市场机制，激活培训的需求和供应。要根据工作的需要、市场的变化有效地调整培训内

容，最大限度地提高培训质量，要完善激励机制和监督评估机制，对承担工人培训考核任务的学校要定期进行教学、管理、硬件设施等综合评估，优胜劣汰。保持一流的培训学校。使工人培训考核基地在硬件和软件建设上相互匹配，齐头并进，以保证广大工人对先进设备的操作和最新理论的学习，在各自的岗位（工种）上时刻保持技术和理论的领先状态。

（三）要建立和完善工人继续教育制度。随着科学技术日新月异的发展，机关事业单位的工人仅凭等级或职务晋升时参加培训学习，已不能完全适应形势发展的需要，而工人培训考核的组织部门只是重复地组织实施一般意义上的培训考核工作，也很难拓宽培训渠道，创新培训方式，更难以将该项工作引向深入。因此，要不断开拓创新，在工人培训考核工作中注入新的活力。使该项工作常做常新，越做越强。一要突破原有的培训模式，寻找新的培训途径和内容。这既是工人培训创新的需要，也是工考工作健康发展的要求。二要建立工人继续教育制度。今天的适应，并不代表明天的适应。工人要适应各自工作岗位的要求，必须要树立终身学习的观念。工考部门要根据社会的发展，市场的需求，研究制定符合工人实际的继续教育培训计划。开辟多种继续教育培训的渠道，提供多种教育培训的方式。三要加强部门之间的合作，为工人取得文化教育学历提供方便。机关事业单位的工人，受工作岗位等因素的影响，其第一学历基本在中专以下，而他们中的年轻人，大都有积极向上的进取精神，向往知识，追求进步。我们可以积极

主动地同教育行政部门取得联系，创造条件，举办大专以上各层次的学历教育班。满足广大工人学习知识的需求。同时也找到了工人培训与社会需求的切合点，以提升工人培训的层次。

（四）以“加强机关事业单位高技能人才队伍建设”为契机，开辟新的培训领域。中央于去年向全国印发了《关于进一步加强高技能人才工作的意见》，明确提出：加快推进人才强国战略，大力加强高技能人才工作，造就一大批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才，提升我国产业工人队伍的整体素质，是增强我国核心竞争力和综合国力，增强自主创新能力，建设创新型国家的重要举措。高技能人才队伍建设的决定和实施，对机关事业单位的工人培训考核工作既是挑战也是机遇。在全球经济一体化的今天，人才资源已经成为决定国家兴盛和企业发展的最重要的战略资源。谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势，高技能人才作为人才队伍的重要组成部分，在加快产业优化升级，提高企业竞争力，推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。高技能人才队伍建设的重大举措，使机关事业单位工考工作面临培训途径拓宽、工作层次提升的严峻考验和良好机遇。因此，我们要克服困难，乘势而上。一要积极主动，准确定位。全面正确地估价机关事业单位高技能人才建设在整个高技能人才队伍建设大局中的地位和作用。从工人数量占有量和工种（岗位）技术含量上来看，机关事业单位高技能人才队伍建设并非主战场，仅是整个工作的组成部分之一，所以一切工作开展要在

正确的定位下实施。二要制定高技能人才队伍建设的工作规划。要在调查研究的基础上，准确把握机关事业单位工人队伍的现状，研究制定自己的高技能人才队伍建设规划。要立足当前，着眼未来，坚持标准，切实可行。三要制定措施，保障实施。要搞好高技能人才队伍建设，就必须有相应的工作方法和措施，要有计划地对机关事业单位工人队伍实行分离，优化出高技能人才培养对象。要建立多出人才、快出人才的机制，不拘一格选拔人才。通过开展技术比武、技能竞赛，使优秀人才脱颖而出，而且要制定相应政策，确保优秀人才得到优厚待遇，营造高技能人才健康成长的良好环境。四要争取多渠道的资金投入。一是落实各级政府高技能人才培养财政预算制度，将技能人才教育、培训研发、评先、表彰经费及师资培训、教材开发等工作经费列入财政预算，切实保障高技能人才培养、发展的需要，不断完善技能培训的条件和设施。二是应落实单位投入，在一定程度上解决高技能人才参加培训学习的后顾之忧。

（五）加强制度建设，规范考试考务操作。工人培训的效果如何，其检验方式主要是通过科学合理的考试考核。所以，考试考核在工人培训考核的体系中至关重要，如果放松这一环节的工作，就有可能使考试工作流于形式，走过场。同时也将失去考试对工人参加培训的激励和约束作用。因此，要树立从严治考的思想意识，采取切实有效的办法，严肃考风考纪，维护考试考核的公正性和权威性。一要针对考试工作建章立制，将命题、制卷、考试考务、监考、阅卷、成绩发布等各个环