

ZHIYE JINENG PEIXUN JIANDING JIAOCAI • FUZHUANG GONGYISHI

职业技能培训鉴定教材

服装工艺师

◀ 中级



人力资源和社会保障部教材办公室组织编写



中国劳动社会保障出版社

职业技能培训鉴定教材

服装工艺师

◀ 中级

编审委员会

主任 周世康
副主任 吴 铭 张庆红 王 晖
委员 冯 麟 陶 钧 刘 东 袁赛南

本书编审人员

主 编 冯 麟 陶 钧
副主编 刘 东 袁赛南
编 者 陈 霞 李郁纯 黄 寒 玉秀梅 曾碧玲 许启权
审 稿 周世康



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

服装工艺师：中级/人力资源和社会保障部教材办公室组织编写. —北京：中国劳动社会保障出版社，2012

职业技能培训鉴定教材

ISBN 978 - 7 - 5045 - 9465 - 5

I. ①服… II. ①人… III. ①服装工艺-职业技能-鉴定-教材 IV. ①TS941.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 044114 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

出版人：张梦欣

*

北京金明盛印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 19 印张 413 千字

2012 年 3 月第 1 版 2012 年 3 月第 1 次印刷

定价：38.00 元

读者服务部电话：010 - 64929211/64921644/84643933

发行部电话：010 - 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话：010 - 64954652

如有印装差错，请与本社联系调换：010 - 80497374

内 容 简 介

本教材由人力资源和社会保障部教材办公室组织编写。教材以《国家职业标准·服装设计定制工》和《深圳市职业技能鉴定考核大纲·服装缝纫工》为依据，紧紧围绕“以企业需求为导向，以职业能力为核心”的编写理念，力求突出职业技能培训特色，满足职业技能培训与鉴定考核的需要。

在本书编写中，作者凭借在服装生产工艺方面多年的教学、科研以及对服装企业生产工艺指导培训的经验，围绕服装企业批量生产流程的实际运作特点，通过大量图片，运用简洁的语言和生动的案例阐述服装工艺生产技术要点，易学易懂，可操作性强，帮助读者快速掌握服装生产工艺技术要领、迅速适应成衣工业生产中与工艺技术相关岗位的要求。全书分为10个模块单元，主要包括：职业道德、法律法规与安全生产，服装面料与辅料，服装生产设备，裁剪工艺，服装生产技术管理，服装装饰工艺，服装后整理工艺，服装品质检验，服装结构设计，服装缝制生产工艺等。每一单元后安排了单元测试题及答案，书末提供了理论知识和操作技能考核模拟试卷样例，供读者巩固、检验学习效果时参考使用。

本教材可作为中级服装设计定制工（服装缝纫工、服装工艺师）职业技能培训与鉴定考核用书，也可供从事服装生产的相关人员参加在职培训、岗位培训使用。

前 言

科技日新月异，我国产业结构调整与企业技术升级不断加快，新职业和新岗位也不断涌现，能不能拥有一批掌握精湛技艺的高技能人才和一支训练有素、具有较高素质的职工队伍，已成为决定企业、行业乃至地区是否具有核心竞争力和自主创新能力的重要因素。一些地区、行业、企业根据工作现场、工作过程中职业活动对劳动者职业能力的需求，纷纷提升人才培养规格与培养标准，从过去单一社会化鉴定模式向自主培训鉴定、企业业绩评价、职业能力考核等多元评价模式转变，从过去以培养传统技术技能型人才为主向培养技术技能型、知识技能型和复合技能型人才转变，职业培训与鉴定考核领域进一步拓展。为了适应新形势，更好地满足各地培训、鉴定部门及各行业、企业开展培训鉴定工作的需要，我们根据地方、行业和企业实际，组织编写了一批具有地方、行业特色，满足企业需求，面向新职业、新岗位的职业技能培训鉴定教材。

新编写的教材具有以下主要特点：

在编写原则上，突出以职业能力为核心。教材编写贯穿“以企业需求为导向，以职业能力为核心”的理念，结合企业实际，反映岗位要求，突出新知识、新技术、新工艺、新方法，注重职业能力培养。凡是职业岗位工作中要求掌握的知识和技能，均作详细介绍。

在使用功能上，注重服务于培训和鉴定。根据职业发展的实际情况和培训需求，教材力求体现职业培训的规律，反映地方、行业和企业职业技能鉴定考核的基本要求，满足培训对象参加各级各类鉴定考试的需要。

在编写模式上，采用分级模块化编写。纵向上，教材按照职业资格等级单独成册，各等级合理衔接、步步提升，为技能人才培养搭建科学的阶梯型培训架构。横向上，教材按照职业功能分模块展开，安排足量、适用的内容，贴近生产实际，贴近培训对象需要，贴近市场需求。

在内容安排上，增强教材的可读性。为便于培训、鉴定部门在有限的时间内把最重要的知识和技能传授给培训对象，同时也便于培训对象迅速抓住重点，提高学习效率，在教材中精心设置了“培训目标”等栏目，以提示应该达到的目标，需要掌握的重点、



难点、鉴定点和有关的扩展知识。另外，每个学习单元后安排了单元测试题，每个级别的教材都提供了理论知识和操作技能考核模拟试卷样例，方便培训对象及时巩固、检验学习效果，并对本职业鉴定考核形式有初步的了解。

本书在编写过程中得到香港服装学院、深圳市工艺服装职业技能鉴定所、惠州学院服装系、深圳市服装行业培训学校、深圳市欧纺服装研究院的大力支持和热情帮助，在此一并致以诚挚的谢意。

编写教材有相当的难度，是一项探索性工作。由于时间仓促，不足之处在所难免，恳切希望各使用单位和个人对教材提出宝贵意见，以便修订时加以完善。

人力资源和社会保障部教材办公室



目 录

第1单元 职业道德、法律法规与安全生产/1—16

第一节 职业道德/2

- 一、职业道德的基本含义
- 二、职业道德的主要内容
- 三、职业道德的基本特性
- 四、职业道德与社会道德、法律的区别
- 五、职业道德与员工的发展

第二节 法律法规/6

- 一、法律的概念与特征
- 二、法律的作用
- 三、法律的分类
- 四、法律的效力
- 五、法律与其他规范性文件的区别

第三节 安全生产/10

- 一、安全生产的法规
- 二、岗位安全职责
- 三、服装企业员工安全操作规程

单元测试题/14

单元测试题答案/16

第2单元 服装面料与辅料/17—37

第一节 常见面料的性能/18

- 一、天然纤维织物的性能
- 二、化学纤维织物的性能
- 三、毛皮与皮革面料的性能

第二节 常见面料的鉴别及织物疵点分析/24

- 一、面料外观特征的识别
- 二、面料织造疵点及其分析

第三节 辅料的种类与用途/30



- 一、衬布
- 二、标志
- 三、其他辅料

单元测试题/36

单元测试题答案/37

第3单元 服装生产设备/38—71

第一节 裁剪设备/39

- 一、铺布设备
- 二、裁剪设备
- 三、定号辅助设备

第二节 粘衬设备/47

- 一、常见粘衬机的结构和特点
- 二、粘衬机的使用 and 保养

第三节 通用缝制设备/51

- 一、平缝机
- 二、车缝附件

第四节 熨烫设备/64

- 一、熨斗
- 二、夹机
- 三、人像整烫机
- 四、蒸汽烫床
- 五、其他辅助工具

单元测试题/69

单元测试题答案/71

第4单元 裁剪工艺/72—85

第一节 排料与铺布工艺/73

- 一、排料划样
- 二、铺布工艺

第二节 裁剪与粘衬工艺/78

- 一、裁剪工艺
- 二、粘衬工艺

单元测试题/83

单元测试题答案/84



第5单元 服装生产技术管理/86—110

第一节 服装生产技术管理概述/87

- 一、生产技术管理及其要素
- 二、服装生产技术管理

第二节 服装生产流程及技术文件/90

- 一、服装生产流程设计
- 二、服装生产技术文件

第三节 服装生产疵点排查/96

- 一、断线
- 二、跳线
- 三、缩皱
- 四、其他

单元测试题/107

单元测试题答案/109

第6单元 服装装饰工艺/111—130

第一节 线迹装饰的种类及应用/112

- 一、明线缝
- 二、绗缝

第二节 刺绣的种类及应用/116

- 一、刺绣针法
- 二、刺绣用材与工艺

第三节 特殊工艺的种类及应用/122

- 一、镶嵌滚工艺
- 二、抽褶工艺
- 三、其他装饰工艺

单元测试题/129

单元测试题答案/130

第7单元 服装后整理工艺/131—160

第一节 熨烫工艺/132

- 一、熨烫的原理和作用
- 二、熨烫的分类
- 三、熨烫参数的确定
- 四、各种面料的熨烫技巧
- 五、服装熨烫要求与技巧

第二节 包装工艺/140



一、包装的类型和功能

二、包装用料

三、包装步骤与设备

四、包装检验标准

单元测试题/158

单元测试题答案/160

第8单元 服装品质检验/161—187

第一节 服装质量管理概述/162

一、质量管理概述

二、服装质量检验方法

三、服装品质检验职能与工作流程

第二节 服装品质检验方法/166

一、服装疵点的界定

二、服装品质检验常见疵点

三、常见服装的尺寸量度

单元测试题/185

单元测试题答案/186

第9单元 服装结构设计/188—224

第一节 体型基础/189

一、正常体型与服装号型

二、特殊体型分类

第二节 服装结构设计/198

一、男装衬衫

二、牛仔裤

三、西裤

第三节 纸样工程/219

一、纸样工程概述

二、纸样工程实例

单元测试题/223

单元测试题答案/224

第10单元 服装缝制生产工艺/225—271

第一节 男装衬衫的缝制生产工艺/226

一、男装衬衫款式说明

二、男装衬衫缝制工艺流程



三、男装衬衫的检验

第二节 牛仔裤的缝制生产工艺/239

一、牛仔裤款式说明

二、牛仔裤缝制工艺流程

三、牛仔裤的检验

第三节 男装西裤的缝制生产工艺/253

一、男装西裤款式说明

二、男装西裤缝制生产工艺流程

三、男装西裤的检验

单元测试题/270

单元测试题答案/271

中级服装缝纫工理论知识考核模拟试卷

样例（一）/272

中级服装缝纫工理论知识考核模拟试卷

样例（一）答案/279

中级服装缝纫工理论知识考核模拟试卷

样例（二）/280

中级服装缝纫工理论知识考核模拟试卷

样例（二）答案/287

中级服装缝纫工操作技能考核模拟试卷

样例/288

中级服装缝纫工操作技能考核模拟试卷

样例答案/289

中级服装缝纫工操作技能考核模拟试卷

样例评分标准/291

第



单元

职业道德、法律法规与安 全生产

- 第一节 职业道德/2
- 第二节 法律法规/6
- 第三节 安全生产/10



第一节 职业道德



- 了解职业道德的基本内涵
- 掌握职业道德的主要内容和基本特征
- 了解职业道德与社会道德、法律的区别
- 掌握遵守职业道德的重要性和必要性
- 掌握职业道德与员工、企业发展的关系

一、职业道德的基本含义

道德是调节个人与自我、他人、社会和自然界之间关系的行为规范总和，是通过各种教育和社会舆论使人们具有区分善恶、荣耻、正邪等能力，以指导或控制自身行为的一种标准，并依靠社会舆论、传统习惯、教育和内心信念来维持。

职业道德是某个特定职业实践活动中占主导地位的道德的具体体现，是从业人员在履行本职工作中所遵循的行为准则和行为规范的总和，同时又是从业人员对社会所应承担的道德责任和义务。职业道德是一种具体化、职业化、个性化的社会道德，具有行业性、广泛性、实用性、时代性的特点。

从事不同职业的人员在特定的职业活动中形成了特殊的职业关系、职业利益、职业活动范围和方式，社会对其职业行为提出了不同道德要求，由此形成了不同的职业道德规范。要成为一名合格的劳动者，首先必须遵守职业道德。

二、职业道德的主要内容

根据我国《公民道德建设实施纲要》，职业道德的主要内容是：爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会。

1. 爱岗敬业

爱岗敬业是社会公德中对人们工作态度的一种最普遍、最重要的要求。爱岗是热爱自己的本职工作，为做好本职工作尽心尽力；敬业是对待自身职业抱有恭敬严肃的态度，工作专心、负责任。爱岗敬业就是热爱自己的本职工作，以恭敬、严肃的态度对待自己的职业，对本职工作一丝不苟、尽心尽力、忠于职守，为实现职业的目标而奋斗努力。爱岗与敬业是相辅相成、相互支持的。

要达到爱岗敬业的职业道德要求，首先要树立“献身事业”的人生目标，把自己的才华、能力甚至生命都投入到事业中，以从事本职工作为乐。二要培养“干一行，爱一行”的工作精神。大多数用人单位都倾向于选择踏踏实实工作、有良好工作态度的职工。只有专心致志搞好工作，“钻一行”才能出成绩出效益。三要确定“站一天岗，尽十分力”的工作作风。无论在哪个岗位，只要在岗一天就应当认真负责地工作一天。岗位、职业即使多次变动，勤恳尽职的工作态度都不应改变。一个人要做好自己的本职工作，没有爱岗敬业的职业精神是做不好的。现代社会人与人之间只是分工不同，职业无



贵贱之分，这是职业道德所要倡导的首要规范。

2. 诚实守信

诚实守信就是我们常说的诚信，实事求是地为人做事，讲信用、守诺言。诚实守信不仅是做人的准则，也是对从业者的道德要求。诚实守信是为人之本，是从业之要。从业者在职业活动中应该严格按照每道工序的操作规程去做，做到诚实劳动、规范操作、文明生产，重质量、重服务、重信誉。

3. 办事公道

办事公道就是指从业人员在办理职业事务、处理各种业务问题时，要站在公道正派、客观公正、不偏不倚、公开公平的立场，对不同的对象按照同一标准和同一原则办事，不因职位高低、关系亲疏的差别而区别对待，一律以相互理解、尊重的公平之心同等对待每一个人，热情服务，照章办事。

4. 服务群众

服务群众是“为人民服务”思想在职业活动中的具体表现。服务群众不仅是对服务行业的要求，也是对各行各业的共同要求。每一位从业人员，作为群众的一员，既是别人服务的对象，又是为别人服务的主体。每个人有权利享受他人职业服务的同时，每个人也承担着为他人提供职业服务的职责。因此，每个从业人员在进行职业劳动时，应尽职尽责服务群众。

5. 奉献社会

奉献社会就是以自己的知识、才能履行对社会的职业义务，自觉努力地为社会多做贡献。这是职业道德的最高境界。一个人无论从事什么行业的工作，不论在什么岗位上工作，都可以做到奉献社会。在市场经济条件下，要做到奉献社会，就要正确处理好“义”与“利”的关系、社会效益与经济效益的关系、个人利益与单位利益的关系、个人利益与社会效益的关系，把奉献社会真正落到实处。

此外，职业道德还应包括承担责任。一个人能承担多大的责任，就能取得多大的成功。但是人们往往对于承认错误和担负责任怀有恐惧感。因为承认错误、担负责任往往会与接受惩罚相联系。不负责任的员工在出现问题时总是寻找各种理由和借口为自己开脱，把责任归罪于外界或他人。敷衍塞责，找借口为自己开脱，会让人觉得不但缺乏责任感，还愿意承担责任。缺乏责任感难免会失职。没有谁能做得尽善尽美，但是，只有敢于承认错误和承担责任的人，才能堪为大用。

三、职业道德的基本特性

1. 行业性

职业道德是与从业人员的职业活动联系在一起的。各种职业的从业内容和从业方式、从业要求不尽相同，因此它所规范的是每一种行业的从业人员的职业行为，不具有普遍性，只适用于本行业，对不属于本行业的职业人员往往起不到调节和约束作用。例如，商业职业道德强调公平交易、诚实守信，医务人员职业道德强调救死扶伤、治病救人等，这些都体现了行业特点而非普遍适用性。



2. 继承性

任何一种职业道德都是在继承职业特有的道德传统和道德习惯的基础上发展起来的。由于职业具有不断发展和世代延续的特征，不仅其技术世代延续，其管理员工的方法、与服务对象打交道的方法，也有一定历史继承性。如“有教无类”“学而不厌，诲人不倦”，从古至今始终是教师的职业道德，与当前要求的教书育人、为人师表等职业道德规范是一脉相承的。

3. 多样性

每种职业都担负着一种特定的职业责任和义务。由于各种职业的责任和义务不同，从而形成各自特定的职业道德规范。有多少种职业，就有多少种职业道德，因此职业道德的表现形式多种多样，经商有“商德”，行医有“医德”，教师有“师德”，演艺有“艺德”等。随着经济社会的发展，新兴的行业越来越多，职业道德也将更加多样化。

4. 纪律性

各种职业道德是在长期的职业活动中总结、提炼出来的，一般采用规章、制度、公约、条例、守则、规程、须知等具体的形式表现，以此来教育、规范本行业从业人员，要求非常明确，既要求从业人员自觉遵守，又带有一定的强制性。例如，不能用公车办私事，不能随意发放办公文具，不能乱开购物发票，不能借办公事之机办私事，不能代同事打卡，必须执行操作规程和安全规定等。

5. 群体性

职业道德规范该行业的所有从业人员的职业行为，是对一个群体的道德约束。职业道德既包括个人的职业道德，又包括群体的职业道德，是个体性与群体性的统一。群体的职业道德不仅对该行业的每位从业人员的个人职业道德有影响，而且对社会风气有影响，个体的职业道德则是群体职业道德水平的具体表现。每位从业人员都要正确处理好个人与集体的关系，明白“一荣俱荣，一损俱损”的道理。

四、职业道德与社会道德、法律的区别

职业道德是企业根据自身的实际情况，以法律为准绳制定的职务行为准则。其核心就是企业员工忠实履行职务时的行为规范，注重职业行为的规范。

社会道德是社会约定俗成、广泛公认的行为规范，是作为一个社会人的言行标准。例如一个人是否孝顺父母属于社会道德问题，企业无权予以干涉，如果不涉及违法，司法机关也不能采取任何措施。

职业道德与社会道德不相冲突，但是在企业内具备一定的约束力。

法律控制范围遍及全社会，职业道德的效力只限于企业内。某些违背职业道德的行为如果触犯刑律，则已属法律约束范围，会由司法机关惩处。例如职员向其所在企业的竞争对手提供本企业经营机密，就是违背了企业的行为规范，情节严重者企业有权辞退并起诉该职员。企业应明确哪些可以做、哪些不可以做，避免职员在履行职务过程中触犯法律。



五、职业道德与员工的发展

1. 员工职业能力的发展阶段

职业能力是员工在职业中发展起来,直接影响工作能否顺利完成和工作效率的工作表现。职业能力包括通用职业能力和专业职业能力。通用职业能力是指人们无论从事何种职业活动都具有的共有能力。专业职业能力是指人们从事某一特定职业所必须具备的特殊能力。

每一位员工在单位的晋升与发展都是建立在良好操作技能和出色工作业绩的基础上,每个成功都是一步一个脚印积累起来的,不能期望一步到位。通常员工在企业的发展包括以下几个阶段:

(1) 磨合期。每个人初到一家单位都要有一个学习阶段,从了解单位的历史到熟悉其运作和人际交往的开展。

(2) 积累期。磨合期过后,当自己能够独立承担工作时,就进入了个人技能的积累阶段。只有掌握娴熟的技能,才能在工作岗位上有更好的发挥。

(3) 提升期。随着个人专业知识的丰富,技能不断的提高,再加上出色的工作业绩,自然而然就会获得职位的提升。同时,随着职位的提升,关注点越来越高,工作能力也进步越快。

(4) 飞跃期。随着职位的提升和视野的开阔,人的活动空间也越来越大,这时就到了个人可以寻求最合理的发展空间的阶段,此时自身价值能得到很好的实现和发展。

【案例】三年前,A、B两位同学大学毕业后同在一家外贸公司的营业部做助理跟单的工作。A个子矮小,皮肤黝黑,言语木讷,是一位来自农村的孩子。B身材高大,外形俊朗,口若悬河。但是三年后的今天,A升做营业部经理,B却换了4家企业,仍在做普通跟单员。

【分析】A虽然外在条件不如B,但他努力工作、任劳任怨,三年如一日扎根工作岗位,并在工作中不断改善创新,深得老板的信任,在企业的发展壮大中被提升为营业部经理。而B总是抱着“谁给钱多就给谁干”的想法,3年换了4家企业,在同一家企业中的工作积累沉淀少,所以一直都在做普通跟单员的工作;唯一不同的是,他的牢骚比以前更多了,认为企业都把员工看成赚钱的工具,不值得为企业卖命。

2. 职业道德与员工自身的发展

职业是人谋生的手段,从事一定职业是人的基本需求。而职业活动是人全面发展的最重要条件。

通过职业道德的规范能培养一个人的综合职业素质。素质是指人在先天禀赋的基础上,通过环境和教育的影响而形成和发展起来的相对稳定的内在基本品质。职业素质是指劳动者在一定生理和心理条件的基础上,通过教育、劳动实践和自我修养等途径形成和发展起来并在职业活动中发挥重要作用的内在品质。综合职业素质的构成包括:思想政治素质、职业道德素质、科学文化素质、专业技能素质、身体心理素质。

可见,职业道德是人格的一面镜子,是一个人事业成功的基本保证和重要条件。一个人的职业道德品质能反映其整体道德素质,提高职业道德水平是人格升华的最重要



途径。

3. 职业道德与企业的发展

职业道德是增强企业凝聚力的手段。企业是具有社会性的经济组织，企业内部存在各种复杂的关系，这些关系既有相互协调的一面，也有矛盾冲突的一面，解决不好将会影响企业的凝聚力。这就要求企业所有员工都能从大局出发，光明磊落、相互谅解、相互宽容、相互信赖、同舟共济，而不能自私自利、意气用事、互相拆台。总之，要求职工必须具有较高的职业道德觉悟。

提高员工的职业道德和整体素质能树立良好的企业形象，增强企业的市场竞争力，提高企业的经济效益，实现企业阶段性的发展目标。

【案例】小陈大学毕业在某公司任职一年后，没有了初上岗时的干劲，与昔日老师聚会时说：“如果公司重视我、给我很好的待遇，我会努力工作创造优异业绩。”

【分析】这是关于个人与企业合作的一个误区。企业凭什么重视你、给你很好的待遇？企业以自身经营目标为中心，而不是以员工个人为中心。企业有效益以后，员工才能跟着受益；而不是一个员工好了，企业跟着这位员工受益。虽然员工到企业是为了实现自己的目标，但这个目标必须服从公司的整体目标；如果目标有冲突，那么个人与企业互相依存的关系就不可能长期存在。所以个人如果想得到企业的重视，必须通过自己努力工作和出色的业绩来获得。

第二节 法律法规



- 了解法律的概念与特征
- 了解法律的作用、分类与法律效力
- 了解法律与其他规范性文件的区别与联系

一、法律的概念与特征

法律是由国家制定或认可，由国家强制力保证实施，由其物质生活条件决定的反映统治阶级意志的规范体系，它通过规定人们相互之间的权利和义务关系，确认、维护和发展有利于统治阶级的社会关系和社会秩序。

法律的概念有广义和狭义之分，广义的法律，即整体或抽象意义的法律，是指国家制定、认可，并以国家强制力保障实施的行为规范的总称。狭义的法律，即特定或具体意义上的法律，专指全国人民代表大会及其常务委员会制定的法律。人们日常生活中所使用的“法律”一词，多数是从广义上来说的。

法律属于社会规范，但它又是一种特殊的社会规范，区别于道德规范、宗教规范等其他社会规范。主要特征有以下几点：