

全国职业技能鉴定管理与考评人员培训指定教材

国家职业技能鉴定 教程

劳动部职业技能开发司 组织编写
劳动部职业技能鉴定中心

中国物资出版社



国家职业技能鉴定教程

(全国职业技能鉴定管理与考评人员指定教材)

张小建 陈 宇 编著

中国物资出版社

图书在版编目(CIP)数据

国家职业技能鉴定教程/张小建,陈宇编著. —北京:
中国物资出版社,1997. 11
ISBN 7-5047-1091-1

I. 国… II. ①张… ②陈… III. 技术等级标准-鉴定-
中国-教材 IV. F249. 24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(97)第 24224

中国物资出版社出版

(北京市西城区月坛北街 25 号 邮编 100834)

全国新华书店经销

北京白河印刷厂印刷

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:8 字数:200 千字

1997 年 11 月第 1 版

1997 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 7-5047-1091-1/G · 0275

定价:25.00 元

国家职业技能鉴定教程

主 编：张小建

副 主 编：陈 宇

编 审 人 员

张小建	王 竞	陈 宇	王月凤	赵伯雄	宋 健
陈李翔	毕结礼	陈卫军	桑桂玉	陈 蕾	李怀康
张春林	李京申	明 宏	刘永澎	李京梅	王 鹏
王晓君	胡晓勇	张 达	马 阳	袁 芳	张灵芝

各 章 节 执 笔 人 员

第一章：	赵伯雄	李怀康
第二章：	宋 健	桑桂玉
第三章：	明 宏	
第四章：	赵伯雄	陈李翔
第五章：	陈李翔	马 阳
第六章：	陈卫军	

全 书 统 编：陈 宇 陈李翔

目 录

第一章 职业技能鉴定概述

第一节 我国职业技能鉴定的发展历史·····	(1)
一、初创阶段:建立考工定级和考工晋级制度·····	(2)
二、恢复阶段:确立工人技术等级考核制度·····	(4)
三、调整充实阶段:实行国家工人考核制度·····	(6)
四、转轨阶段:建立职业技能鉴定和职业资格证书制度·····	(9)
五、职业技能鉴定工作的发展现状·····	(12)
第二节 推行职业资格证书制度的重要意义·····	(17)
一、为技能人才培养开辟广阔道路·····	(17)
二、促进劳动力市场建设发展·····	(18)
三、加强政府管理和服务职能·····	(19)
四、提高企业管理水平和效益·····	(20)
五、提高劳动者的能力和地位·····	(20)
六、促进职业安全和保护工作·····	(21)
第三节 我国职业资格证书制度基本特征·····	(21)
一、我国职业技能鉴定工作的指导思想·····	(21)
二、我国职业技能鉴定工作的总体规划·····	(27)
三、我国职业资格证书制度的基本特征·····	(28)
第四节 国家职业资格证书和职业技能鉴定体系·····	(38)
一、国家职业资格证书等级体系·····	(38)

二、国家职业技能鉴定工作体系	(40)
三、推动职业资格证书制度与其他劳动政策的配套	(45)
第五节 国家职业技能鉴定工作领域	(48)
一、在教育培训领域推行职业技能鉴定和职业资格证书	(48)
二、进一步加强国有企业职工的职业技能鉴定工作	(51)
三、非国有经济领域职业技能鉴定工作	(51)
四、军队技术兵职业技能鉴定工作	(52)
五、新职业新工种职业技能鉴定工作	(52)
六、推动我国职业资格证书的国际接轨与互认	(53)

第二章 职业分类、标准与规范

第一节 职业分类	(54)
一、职业分类的意义和作用	(54)
二、职业和职业分类的概念	(57)
三、职业分类的原则和方法	(58)
四、职业分类的内容与结构	(60)
五、职业分类与职业技能鉴定	(63)
六、我国职业分类体例样式	(63)
第二节 职业技能标准	(64)
一、职业技能标准概述	(64)
二、制定职业技能标准的原则和方法	(66)
三、职业技能标准的内容与结构	(68)
四、职业技能标准的发展趋势	(70)
五、职业技能标准体例样式	(71)
第三节 职业技能鉴定规范	(73)
一、职业技能鉴定规范概述	(73)
二、制定职业技能鉴定规范的原则与方法	(74)
三、职业技能鉴定规范的内容与结构	(75)

四、职业技能鉴定规范体例样式	(77)
----------------------	------

第三章 职业技能鉴定命题

第一节 职业技能鉴定命题原理	(82)
一、职业技能鉴定命题概述	(82)
二、职业技能鉴定命题的测量学基础	(83)
三、职业技能鉴定命题的理论结构	(86)
四、职业技能鉴定的命题技术标准	(89)
五、鉴定命题的操作性结构	(90)
第二节 职业技能鉴定命题的一般步骤	(92)
一、命题步骤的基本类型	(92)
二、命题步骤中涉及的主要质量因素	(94)
三、制定命题步骤的原则	(94)
四、通用命题步骤的基本内容	(97)
第三节 鉴定要素细目表	(101)
一、鉴定要素细目表的基本内容	(101)
二、鉴定要素细目表的功能	(102)
三、鉴定要素细目表编制原则	(103)
四、鉴定要素细目表制作步骤	(104)
第四节 试题的编写	(109)
一、试题质量与试题参数	(109)
二、试题编写原则	(114)
三、知识试题的编写格式与要点	(115)
四、技能试题的编写格式与要点	(117)
五、其它要求	(117)
第五节 试卷的编制	(118)
一、试卷编制的原理与方法	(118)
二、试卷的质量要求	(121)

三、编制试卷的一般要求	(122)
四、组卷方案与组卷计划书	(125)
第六节 职业技能鉴定题库开发技术	(128)
一、题库技术的三大要素	(128)
二、题库的优点	(130)
三、题库开发的主要步骤	(131)
四、国家题库劳动部总库介绍	(133)

第四章 职业技能鉴定管理与工作机构

第一节 职业技能鉴定社会化管理体制	(137)
一、政策法规系统	(138)
二、组织实施系统	(141)
三、质量保证系统	(143)
四、监督检查系统	(143)
第二节 职业技能鉴定的行政管理	(144)
一、国务院劳动行政部门的主要职责	(144)
二、国务院行业主管部门的主要职责	(145)
三、地方政府劳动行政部门的主要职责	(147)
四、职业技能鉴定工作的条块结合原则	(147)
第三节 职业技能鉴定的技术管理	(149)
一、职业技能鉴定指导中心	(149)
二、职业技能鉴定技术管理内容	(151)
三、职业技能鉴定信息网络系统	(155)
四、行政管理与技术管理相结合原则	(158)
第四节 职业技能鉴定的实施机构	(160)
一、职业技能鉴定所(站)的职责与任务	(160)
二、职业技能鉴定所(站)的条件标准	(160)

三、职业技能鉴定所(站)的审批	(164)
四、职业技能鉴定所(站)年检制度	(164)
五、工人考核组织	(172)
第五节 职业技能鉴定专家组织	(173)
一、国家职业技能鉴定专家委员会的主要任务	(173)
二、国家职业技能鉴定专家委员会的组织与管理	(174)
三、国家职业技能鉴定专家委员会下设专业委员会	(174)
四、国家职业技能鉴定专家委员会地区(行业)分会	(174)

第五章 职业技能鉴定考评人员

第一节 考评人员工作任务与任职资格	(176)
一、考评人员的任务与职责	(176)
二、考评人员的任职资格	(177)
第二节 考评人员的职业道德	(177)
一、考评人员职业道德概述	(177)
二、考评人员职业道德的作用	(179)
三、考评人员职业道德的基本原则	(180)
四、考评人员职业道德的具体规范	(181)
五、考评人员守则	(184)
第三节 考评人员的培训、考核与认证	(185)
一、考评人员的资格培训	(185)
二、考评人员的资格考核	(186)
三、考评人员考核大纲	(186)
四、考评人员资格认证	(188)
第四节 考评人员的聘用与管理	(188)
一、考评人员的聘用	(188)
二、考评人员的使用管理	(189)
三、考评人员的业务考核和评估	(190)

第六章 职业技能鉴定考务管理

第一节 职业技能鉴定考务管理概述	(191)
一、职业技能鉴定考务管理原则	(191)
二、职业技能鉴定的误差控制	(193)
第二节 职业技能鉴定考务管理工作流程	(195)
一、职业技能鉴定的实施步骤	(195)
二、职业技能鉴定组织形式	(196)
三、职业技能鉴定实施流程	(198)
第三节 职业技能鉴定考务工作主要内容	(200)
一、制定鉴定实施计划和发布鉴定公告	(200)
二、组织和接受鉴定考核报名	(202)
三、职业技能鉴定的试题准备	(206)
四、职业技能鉴定考场准备和人员准备	(208)
五、鉴定实施	(211)
六、阅卷评分	(216)
七、职业技能鉴定考务信息统计	(217)
八、收费管理	(219)
九、异地鉴定考核管理	(221)
第四节 证书核发和管理	(221)
一、证书管理	(221)
二、证书核发程序	(222)
三、证书编码	(223)
四、证书填写要求	(225)
五、国家题库统一命题鉴定合格证签核发	(226)
第五节 职业技能鉴定质量管理体系	(227)
一、职业技能鉴定质量管理概述	(227)
二、职业技能鉴定质量管理主要内容	(228)

三、质量检查工作方法	(230)
四、职业技能鉴定考核质量分析	(231)
五、职业技能鉴定质量督导制度	(237)

国家职业技能鉴定教程

第一章 职业技能鉴定概述

职业技能鉴定是一种特殊的考试形式。从一般意义上说,按照某一职业的要求,对劳动者的技能水平进行评价和认证的活动,都可以称之为职业技能鉴定。世界上许多国家和地区都存在类似的制度。就我国而言,所谓职业技能鉴定是指按照国家规定的职业技能标准或任职资格条件,通过政府劳动行政部门认定的考核鉴定机构,对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价与认证的活动。主要包括初、中、高级技术等级考核和技师、高级技师资格考评。职业技能鉴定的基本要素包括鉴定的标准、鉴定机构、命题、考务、考评人员和鉴定对象以及鉴定方法等方面。职业技能鉴定工作是职业技能开发和劳动管理工作的重要组成部分。它对于规范教育培训,促进就业具有重要的意义。

第一节 我国职业技能鉴定的发展历史

我国现行的职业技能鉴定制度是在工人技术等级考核制度基础上逐步建立和发展起来的。建国以来,我国的职业技能鉴定制度为适应不同历史阶段的需要,不断调整、充实和完善,并随着国家经济体制的改革与变化,逐步发展和演变成为今天采用现代证书体制,先进技术方法和社会化管理方式的国家职业技能鉴定制度。

其发展历史大体上可以分为以下几个阶段：

一、初创阶段：建立考工定级和考工晋级制度

1949年新中国建立以后，党和政府从社会主义经济建设一开始，就高度重视职工队伍、特别是技术工人队伍的建设。当时，解决旧中国遗留下来的400万失业人员的就业问题，同时改造解放前不合理的工资分配制度成为整个劳动工作的重点。刚刚组建起来的国家劳动部门在解决失业问题的同时，大力开展了职工就业转业培训和职业技术技能教育。当时劳动部门举办的很多职工就业转业训练班，后来逐步发展成为技工学校和企业培训中心，学徒制度在这一时期也得到了很大的发展。另一方面，劳动部门在着手建立新型的工资分配制度的同时，特别注重建立与工资分配制度相适应的考工制度。可以说它是我国职业技能封条考核鉴定制度的雏型。

到1956年，全国城镇地区的失业问题基本得到解决，全国统一的工资制度也初步形成。一批条件较好的技工学校开始列入国家计划，技术等级考核制度也开始建立。中共中央于该年6月批准了国务院总理周恩来关于工资问题的报告，7月国务院下达了周恩来总理签发的《关于工资改革的决定》，这个决定明确指出，“为了使我国工人的工资等级更加合理，各产业部门必须根据实际情况制定和修改工人技术等级标准，严格地按照技术等级标准进行考工定级。”在中央的要求下，在劳动部门的统筹领导下，全国按产业、按部门逐步建立起涉及上万工种的技术等级标准，并开始全面推行考工定级和考工晋级制度。

考工定级和晋级工作的核心是技术等级标准。它是确定职工技术等级，以及相应的工资等级和工资标准的尺度。技术等级标准是分产业、分工种制定的，它的主要特点是，根据工作的复杂性、难易性和责任大小，规定技术等级的数目（通常为八级，或在八级之

内),同时确定各等级的技术要求。

技术等级标准在形式上一般包括“应知”,“应会”和“工作实例”三个组成部分。“应知”是指工人达到某等级工作所应具备的基础知识、专业知识和其他相关知识。“应会”是指工人达到某等级工作所应具备的具有一定熟练程序的技术操作能力和实际工作经验。“工作实例”是根据上述“应知”、“应会”的要求,列出的某工种某一等级应独立完成的典型工作项目。对于那些没有典型产品或项目的工作岗位来说,也可以用“工作责任”来代替“工作实例”。

五十年代中期,限于当时的历史条件,制定技术等级标准时,曾过多地照搬了前苏联的经验和模式,特别是受到前苏联经济体制中行业分割、部门林立的影响,导致形成的职业(工种)数量过大、标准过繁。甚至在编写形式、语言描述方式上,都明显地带有苏联模式的特征。但是那时制定标准的过程中形成的一些基本原则具有重要的意义,至今仍影响着标准的制定和修订工作。这些基本原则主要包括:①技术等级、工作物等级、工资等级一致性原则;②技术等级标准的多级结构形式;③技术等级标准的“应知、应会、工作实例”格式;④技术等级标准在劳动部统筹下由行业部委制定,由国家统一颁布的原则等。

为适应技术进步和企业生产发展的需要,1963年,劳动部门曾组织有关部委对技术等级标准进行了第一次全面修订(通常称为“第一次修标”)。这次修订工作主要集中在工业、交通、地质、农垦和基建等17个关键部门,不但对标准的形式和语言作了符合我国实际需要的修订,更重要的是根据生产技术的发展,调整了旧的内容,增加了新的内容,整个技术标准的水平有了提高。然而,受到当时高度集中的计划经济体制的影响,考工定级和晋级制度的许多具体做法带有相当的局限性。同时,这个制度的实施范围也主要限于国营和集体所有制企业的职工,未能扩展到全社会的劳动者。

总的来看,五、六十年代我国考工定级和晋级制度的建立以及

技术等级标准的制定与完善,具有重要的历史意义。它不但成为考核职工技术水平的尺度,成为确定职工工资标准的依据,而且成为企业劳动组织、定额管理和职业技术培训的基础。在实践中,这个制度为促进职工学习和钻研技术,调动职工生产劳动积极性发挥了重要作用。这一时期我国各条战线上涌现出了许许多多的技术革新能手和能工巧匠,他们为共和国的建设作出了特殊的贡献,在各自的工作岗位上成长为专业技术人才、有的成为企业生产经营管理的组织领导者,甚至走上党和政府的领导岗位。

但是,由于受到当时逐步形成的极“左”政治思潮的强烈冲击,在很长时期内这一制度未能很好地推行。特别是到1966年以后,国家开展“文化大革命”,进入十年动乱时期,考工定级晋级制度和其他劳动管理制度一样,陷入瘫痪状态,职业技术教育培训事业也受到极大破坏。这种状况直到粉碎“四人帮”之后,特别是党的十一届三中全会之后,才开始从根本上得到扭转。

二、恢复阶段:确立工人技术等级考核制度

1978年党的十一届三中全会召开,全党的工作重点转移到以经济建设为中心的轨道上来。随着我国在经济管理和劳动管理领域全面拨乱反正,随着国家经济发展速度不断提高,如何使职工队伍的技术技能水平适应生产发展和技术进步的需要,已经成为保持经济持续增长的重要环节,提高劳动者技术业务素质越来越成为对实现充分就业和促进企业发展都具有战略性意义的任务。为此,1979年,国家经委和国家劳动总局联合发出了《关于进一步搞好技工培训工作的通知》,要求迅速提高在职工人的科学、文化、技术水平,发挥企业潜力,采取多种多样的培训形式和办法,开展工人学习文化、技术知识的活动。在这种形势下,恢复技术等级考核制度就提到了议事日程上。

为了尽快恢复技术等级考核制度,并使五、六十年代制定的技

术等级标准适应现代生产组织管理和生产技术发展的需要,国家劳动总局在1979年又一次组织国务院有关部委和解放军有关部门,结合本行业的劳动组织管理、生产技术装备和加工工艺,以及工人素质的状况,对技术等级标准进行了全面修订。这是我国历史上第二次全面修订技术等级标准(通常称为“第二次修标”)。这次修标工作完成后,我国技术等级标准在整体上比1963年又有了很大提高。

在以上工作的基础上,1983年4月劳动人事部门颁发了《工人技术等级考核暂行条例(试行)》,这个文件在全面总结建国以来考工晋级工作历史经验和教训的基础上,对工人的培训和考核作出制度性规定,对考核的种类、方法、组织领导作出详细而具体的规定。这个文件的下达,标志着中断了多年的考工晋级制度得到全面恢复,工人技术等级考核制度得以确立。

在这一时期,相当一部分地区、部门和企事业单位在进行工资调整和员工升级时,能够执行《工人技术考核暂行条例》的要求,把技术等级考核与工资待遇有机地结合起来,推动了工人参加培训、学习技术的积极性,提高了工人的业务技术素质。但是,由于十年动乱的冲击,广大工人的工资长期得不到调整和晋升,欠帐过多的现象普遍存在,再加上国家财政状况、工资计划等多方原因,企业在进行工资调整和升级时,不得不采取按比例、论年头的办法。因此,工人技术等级考核制度往往不能得到较好的贯彻,未能发挥应有的作用。

技术等级考核制度恢复发展中的困难和问题,带有普遍性。这些困难和问题反映了整个职业教育培训事业中存在的困难和问题,引起了党中央的高度重视。中共中央于1985年5月通过了《中共中央关于教育体制改革的决定》。这个历史性的决定明确提出:“职业技术教育问题已经强调多年,局面没有真正打开,重要原因在于长期以来对就业者的政治文化技术准备缺乏应有的要求,在

于历史遗留的鄙薄职业技术教育的陈腐观念根深蒂固。因此,要在全党和全社会进行教育,树立行行光荣、行行出状元的观念,树立劳动就业必须有一定的政治文化和技能准备观念,并且在改革教育体制的同时改革有关的劳动人事制度,实行‘先培训,后就业’的原则。今后各单位招工,必须首先从各种职业技术学校毕业生中择优录取。一切从业人员,首先是专业性技术性较强行业的从业人员,都要象汽车司机经过考试合格取得驾驶证才许开车那样,必须取得考核合格证书才能走上工作岗位。有关部门应该制定法规,逐步实行这种制度”。中共中央的这个决定,不但是我国教育体制改革的指路明灯,而且为我国技术等级考核制度的进一步充实发展指明了方向。

三、调整充实阶段:实行国家工人考核制度

在中央和国务院的指示精神引导下,我国专业技术技能型职工队伍的建设开始加速,在 80 年代后半期、到 90 年代初期进入调整充实阶段。现在看来这一阶段既是对前两个阶段的总结,又是为下一个阶段作的准备。这一阶段完成了以下三项重要工作:

1. 全面修订了全国技术等级标准

从 1988 年开始,劳动部在广泛调查和充分进行可行性论证的基础上,组织国务院 45 个部委开展了第三次技术等级标准修订工作(通常称之为“第三次修标”)。这次修订标准的工作历时近三年,是历次修订标准中涉及面最广,动员力量最大的一次,也取得了一些突破性进展。特别是打破了传统的部门管理体制的界限,以及按照产品、岗位、工序来确定职业和工种分类的模式,改变为以生产和经营过程中的操作技术技能内容和生产工艺的同一性作为工种划分的主要论据,从而初步解决了部门间工种交叉重复的问题,把近万个工种合并到 4700 多个,在此基础上正式颁布了第一部《中华人民共和国工种分类目录》;同时,简化了等级结构,将传统的八