

大学劳动经济与人力资源管理专业丛书

职业技能开发导论

主编 吴江



中国劳动出版社

大学劳动经济与人力资源管理专业丛书

职业技能开发导论

主编 吴 江

主审 李福田

中国劳动出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业技能开发导论/吴江主编. —北京:中国劳动出版社,1998.3
(大学劳动经济与人力资源管理专业丛书)

I. 职… II. 吴… III. 技术教育-概论 IV. G710

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 24608 号

职业技能开发导论

主编 吴 江

主审 李福田

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版

(100029 北京市惠新东街1号)

北京朝阳区北苑印刷厂印刷 新华书店总店北京发行所发行

1998年3月北京第1版 1998年3月北京第1次印刷

开本:850×1168毫米 1/大32 印张:10.375

字数:250千字 印数:3000

定价:17.50元

大学劳动经济与人力资源管理专业丛书
编辑委员会

高级顾问 (按姓氏笔划为序)

王建新 王月凤 王 衡
任扶善 宋晓梧 陆恒钧
赵履宽 悦光昭 袁 方

委 员 (按姓氏笔划为序)

王立真 王守志 安鸿章
冯文英 朱 江 朱学敏
刘庆唐 刘惠生 刘 雄
何杏清 何 纓 孙义敏
李永涛 李永杰 李其应
李福田 李景琰 李 琪
狄冬三 宋倩茹 陈 宇
陈嗣成 陈保华 张玉璞
杨体仁 余炳荣 沈志义
郑火林 郝 宾 姚先国
董克用 曾湘泉

丛书主编 安鸿章

序

《大学劳动经济与人力资源管理专业丛书》是我国数十所高等院校与科研单位,从事劳动经济与人力资源管理专业教学与研究工作的人员,在邓小平建设有中国特色的社会主义理论指导下,紧密联系现代化建设和改革开放实际,从深层次上研究和探讨建设有中国特色的社会主义进程中劳动经济与人力资源管理的基本理论与实践经验的总结。

人力资源是人类最为宝贵,且最具有创造性和能动性的资源。劳动构成了人们生活方式最基本和最主要的内容,对劳动的研究从来就是人们认识世界、改造世界的主题。我国从80年代初开始进行的经济体制改革,其重心就是建立更好地发挥全体劳动者积极性、创造性的经济体制及其运行机制。劳动经济与人力资源管理科学的主要任务亦即在此。因此,劳动经济科学是一门与改革有着紧密关系的科学。改革的深化使劳动经济与人力资源

管理发生了革命性变化,与此相适应,劳动经济与人力资源专业的教学、科研也有了长足的进展。《大学劳动经济与人力资源管理专业丛书》正是在这样的背景下产生的。

经济与社会发展的基础在于人的活力。人的积极性、创造性受多种因素的影响,既受社会经济因素的影响,又受技术经济因素的影响。因而,劳动经济与人力资源管理科学是涉及自然科学、经济科学、管理科学的综合性学科群。其中每一分支学科都是跨学科交叉研究的结果。《大学劳动经济与人力资源管理专业丛书》,是几代人长期努力、系统科学研究的结果,现又以专业教材的方式出版,必将推动科学体系的建设和发展。

本套丛书与其他相关丛书相比具有以下特色:第一,适用性。丛书适用于大学本科层次的教学,以本科生教学为主,并兼顾研究生以及各种高等学校同类专业教学的需要。从其内容上看,力求全面反映中国国情,具有中国特色,密切联系中国劳动经济与人力资源管理的实践。第二,可操作性。丛书在吸收近些年来最新科研成果和新鲜经验的基础上,不但为读者提供相关基本理论,还提出一系列行之有效的科学方法。第三,系统性和概括性。劳动经济与人力资源管理专业各门学科知识,在丛书中得到了全面系统的反映。在阐述基本原理和基本方法的同时,给读者自学和深入研究留有较大空间。第四,时代性。丛

书的整体设计、编写体例、叙述方法均有时代感,体现 90 年代的水平。

在我国,大学劳动经济专业与人力资源管理专业相比,其发展历史更长,基础更扎实。50 年代初,由我国第一任劳动部部长李立三同志倡导,首次在北京经济学院创立劳动经济专业(大学本科)以来,劳动经济专业已经走过了 40 多年的历程。党的十一届三中全会以后,随着我国教育事业的大发展,全国已有近 40 余所大专院校相继设立了劳动经济与人力资源管理专业,从根本上改变了一花独放的局面,迎来了劳动科学的春天。近几年来,由于我国社会主义市场经济体制的确立,原有的专业课程及其教材的建设,面临着全面调整与更新换代的繁重任务,本丛书的问世正适当其时,将在劳动科学的百花园中大放异彩。

张理泉

1995 年 4 月 1 日

注:序言作者系首都经济贸易大学(原北京经济学院)校长、教授。

目 录

第一章

绪 论

- 第一节 职业技能开发事业的发展历程…………… (1)
- 第二节 职业技能开发的社会经济基础…………… (7)
- 第三节 职业技能开发的社会经济功能和作用 …… (13)

第二章

职业技能开发概述

- 第一节 职业技能的形成 …………… (21)
- 第二节 职业技能开发的内涵和对象 …………… (30)
- 第三节 职业技能开发的内容体系 …………… (41)
- 第四节 职业技能开发的功能和原则 …………… (49)

第三章

职业分类与技术等级标准

- 第一节 职业分类的含义与作用 …………… (57)
- 第二节 职业分类的内容与标准 …………… (65)

第三节 工人技术等级标准	(70)
--------------------	------

第四章

职业技能培训的实施

第一节 职业技能培训的主要特征	(78)
第二节 职业技能培训的内容	(83)
第三节 职业技能培训的类型	(96)
第四节 职业技能培训方法	(105)

第五章

职业技能培训管理

第一节 职业技能培训管理职能和原则	(115)
第二节 职业技能培训的行政管理	(120)
第三节 职业技能培训的教学管理	(126)

第六章

职业技能培训的质量评估

第一节 职业技能培训质量评估的含义和作用	(141)
第二节 职业技能培训质量评估的原则	(146)
第三节 职业技能培训质量评估指标体系	(149)
第四节 职业技能培训质量评估的方法与步骤	(157)

第七章

职业技能培训投资分析

第一节 职业技能培训投资	(163)
第二节 职业技能培训投资效益	(171)

第三节 职业技能培训投资效益分析·····	(184)
-----------------------	-------

第八章

职业技能培训信息与预测

第一节 职业技能培训信息的构成及分类·····	(190)
第二节 职业技能培训信息系统的构建与运行·····	(195)
第三节 职业技能培训预测·····	(199)
第四节 职业信息咨询与指导·····	(210)

第九章

职业技能鉴定

第一节 工人考核制度·····	(216)
第二节 职业技能鉴定的概念和内容·····	(226)
第三节 职业技能鉴定的性质和社会功能·····	(234)
第四节 职业技能鉴定的管理·····	(242)

第十章

职业技能鉴定与实施

第一节 职业技能鉴定规范·····	(255)
第二节 职业技能鉴定的命题·····	(260)
第三节 职业技能鉴定的实施·····	(269)

第十一章

职业资格证书

第一节 职业资格证书的概念和内涵·····	(278)
第二节 职业资格证书体系的构成·····	(286)

第三节 建立有中国特色的职业资格证书制度·····	(294)
---------------------------	-------

附录:

国外职业技能鉴定制度简介·····	(300)
-------------------	-------

一、英国职业技能鉴定制度

二、德国职业技能鉴定制度

三、日本职业技能检定制度

四、韩国职业技能鉴定制度

参考文献·····	(316)
-----------	-------

后 记·····	(317)
----------	-------

第一章 绪 论

第一节 职业技能开发事业的发展历程

一、我国职业培训的发展轨迹

我国职业技能培训的运行是伴随着我国的社会政治和经济发展的状况而进行的。职业教育和职业培训的实施,直接受到社会政治和经济政策的影响,受到生产力和经济发展水平的制约,因而在不同时期呈现出不同的特点,发挥着不同的效用。

“六五”期间,为了发展经济,解决因“文化大革命”导致的知识断层问题,中共中央、国务院颁发了《关于加强职工教育工作的决定》,在全国范围内开展了大规模的“双补”教育。“双补”成果为“七五”期间开展的中级技术培训和培训奠定了基础。这个时期,职业培训的运行动力来自国家的整体需要。运行的主要特征是高度统一的“行政——计划”模式。学校办学的动因,并不全部来自企业生产经营的需要。就一些企业来说,主要来自上级部门的计划指标,从而使职业培训与企业需求之间缺乏一种主动适应、自我调节的机制。当然,“双补”教育是特定时期的一项特定任务,目的是弥补十年动乱给一代青年在学习上造成的损失,并为他们继续深造创造必要的条件。当时“行政——计划”模式近似后来的“义务教育”,是必要的,也是必需的。

“七五”期间,随着我国经济体制改革的逐步深化,与有计划的商品经济相适应的办学机制开始形成。职业教育和职业培训作为

企业生产经营活动的重要组成部分,在企业中的地位显得越来越重要。为了适应形势发展的需要,1987年国务院批转国家教委《关于改革和发展成人教育的决定》,把职业教育和培训不失时机地引导到直接有效地为企业生产经营服务的正确轨道,使企业职工教育和培训与企业生产经营两者之间的关系贴得更紧了。岗位培训的提出给企业职工培训注入了生机和活力,增强了企业职工教育、培训自我发展和自我调控的能力,企业办教育的积极性大大增强。

进入“八五”以来,我国经济建设进入了发展的重要时期,“八五”第一年是三年治理整顿的最后一年。治理整顿为进一步改革开放迈出更大步伐创造了有利条件。抓住有利时机,深化改革,转换经营机制,把企业推向市场,使企业逐步成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的社会主义商品的生产者和经营者,加快经济发展。企业走向市场后,每时每刻都在经受着优胜劣汰、适者生存的严峻考验。企业为了提高效益、赢得市场,必须充分发挥现有生产技术和装备的作用,增加品种,改善产品结构,提高产品质量,这就需要造就一支高素质的职工队伍。这支队伍的形成要靠企业的职业技能的开发与培训。提高经济效益是企业永恒的需要,因此,企业对职业技能开发与培训的需求也将是永恒的。同时,企业为了增强发展后劲,必须加速技术改造,引进新设备、新技术、新工艺。这是企业在激烈的市场竞争中立于不败之地的重要保证,有远见的企业家都十分重视企业技术进步和技术改造。要使技术改造和技术引进富有成效,关键也在于提高企业职工素质。企业技术进步和技术改造不断向高层次发展,对职业培训的质量要求也不断提高。

回顾“六五”“七五”到“八五”职业教育培训改革和发展的历史过程,我们可以看到,职业培训的运行由“六五”的指令被动型、“七五”的积极适应型转到“八五”的主动服务型,其运行的动力源发生了深刻的变化。“六五”期间,职业培训的运行动力,主要来自国家

的整体需要；“七五”期间，职业培训的运行动力主要来源于国家需要和职工个人需求的结合；只有到“八五”期间，随着企业深化改革，转换经营机制，职业技能开发的动力源结构才发展到比较完善的阶段，即国家的需求、企业的需求和职工个人的需求这三者的有机统一，表现为职业培训的任务、对象、内容、形式随企业生产经营发展的实际需要变化而变化，为职业技能开发系统的运行提供了强大的动力。

二、从职业培训到职业技能开发

1995年1月1日，《劳动法》正式开始实施，这一天对全中国所有的劳动者来说，是一个非常重要的日子。也就是说，从此以后，宪法赋予所有公民的劳动权利获得了具体的法律保护；一切为我国社会主义现代化建设的劳动活动有了法律依据。这是建国以来我国第一次将“职业培训”这项事业真正纳入法的轨道来管理，而且第一次将“开发劳动者的职业技能”这个概念在劳动法中明确提出来。

从我国职业培训的发展轨迹来看，我国职业技能开发的演进与发展，曾经历了漫长的尝试、改革与调试的过程。由初期的偏重“量的扩增”转变为兼顾“质的提升”，由着眼于国内发展扩大到回馈国际社会，促进职业技能开发与国际的接轨、合作。随着社会主义市场经济体制的建立和我国劳动力市场的不断完善，导致了从“职业培训”到“职业技能开发”的发展。这标志着劳动者职业技能开发事业的开拓和成熟，而其内部体系、指导思想、管理模式、运行机制等等，都在不断地改革、发展、完善。到目前为止，一个包括职业分类、职业技能标准、职业技能培训、职业技能鉴定与技能竞赛在内的职业技能开发体系已初步形成。

（一）职业技能培训

职业技能培训包括劳动者就业前通过各类职业技术学校、培

训中心(班)培训或学徒方式进行的培训和劳动者在职期间进行的继续提高培训及转业、转岗培训。可分为以下几类。

1. 技工学校培训

中国的技工学校创建于 50 年代,是培养熟练技术工人的主要基地。其招收对象主要是初中毕业生,学制三年;有些专业招收高中毕业生,学制一至二年。

到 1995 年我国有技工学校 4 521 所,设置的工种(专业)500 多个,在校生 700 万人,每年毕业生达六七十万人。同时,每年还承担在职工人、军地两用人才、待业人员、乡镇企业人员等的技术培训。

90 年代开始,一些省市和行业的条件较好、教学质量和管理水平较高的技工学校相继试办高级技工学校或高级技工班。

2. 失业和转业培训

失业和转业培训主要由各地劳动部门举办的就业培训中心来承担。就业训练中心兴办于 80 年代,多数是由地方各级劳动部门、厂矿企业或高等院校所属的劳动服务公司举办的。其特点是:培训与生产经营相结合;培训期限以短期为主;培训内容主要以操作技术、职业道德为主;经费来源主要是生产经营创收和学员交一定的培训费用;培训结业考核合格发给结业证书。

全国有就业训练中心 406 所,年培训能力 110 万人次。再加上就业训练中心与企事业单位合作举办的各种培训班,年组织就业训练曾达到 300 万人次。

3. 学徒培训

学徒培训是在生产现场采取师傅带徒弟的办法传授技艺和培养新技术工人的一种传统培训形式,是 60 年代以前中国后备技术工人培训的主要形式。实践证明,学徒培训具有花钱少、见效快、容量大、工种专业比较齐全以及同工厂的生产实际紧密结合的特点,在中国原有工业基础和技术力量十分薄弱的情况下,为了适应大

规模经济建设补充新技术工人的迫切需要,采用学徒培训形式来培养训练是完全必要的。

近年来,我国不断改革学徒培训制度,在保留原有学徒培训有益成分的基础上,根据我国的实际情况,吸收和借鉴国外的先进经验,如德国的“二元制”,通过企业与职业培训机构签订培训合同,改招学徒工为培训生,充分利用企业的技术设备,创立了一种在企业的生产现场训练技能操作,在职业培训学校学习专业理论知识,以培养初级技术工人目标的新型双轨制学徒培训模式。据统计我国每年在培学徒的人数约有 200 万人左右。

4. 在职工和企业富余人员培训

我国在职工人的技术培训主要通过业余学习、脱产轮训或采取脱产、半脱产相结合的办法,对班组长、特殊工种和关键岗位的工人进行技术业务培训。80 年代初,在职工人培训主要是对青壮年工人进行基础文化和技术知识补习,并在此基础上,及时地开展了中级技术工人培训和班组长培训。90 年代,随着劳动制度的改革以及工人技术等级和技师聘任制度的实施,在职工人培训的重点转向了初、中、高级技术和岗位培训。随着我国市场经济的建立,市场竞争促使企业把职工的技术等级培训、岗位培训以及考核竞争上岗、按劳分配紧密联系在一起。企业富余人员的转岗、转业培训也开始提上日程。目前全国共有企业职工培训基地 2 万余所,年培训职工 3 000 多万人次。

5. 职业培训的师资和管理人员培训

长期以来,职业培训师资和管理人员培训一直是我国职业培训工作中重要而迫切的任务。全国各地积极采取措施,举办各种培训班,提高现有教师和管理人员的业务水平。为了加强职业培训师资和管理人员的培训,1979 年经国务院批准,劳动部建立了天津职业技术师范学院,培养既胜任专业理论课教学,又能从事生产实习课教学的技工学校等培训机构的教师和管理人员。

1995年,我国已有职业培训专兼职教师33万人。其中,技工学校专兼职教师13万人,就业培训中心专兼职教师2万人,在职工人培训专兼职教师20万人;企业职工培训、技工学校、就业训练中心管理人员35万人。一个以天津职业技术师范学院以及北京、上海、河南、山东、广东、河北、新疆等地区和交通、建设等行业职业技术师范院校、高级职业技术培训中心、高级技工学校为基地辐射全国各个地区的师资培训网络正在逐步形成。

我国今后将逐步实行教师资格证书制度,以充分发挥职业技术师范学院、教师进修学院、高级职业技术培训中心、高级技工学校及其他高等院校的作用。开展地区间教师培训的协作,扩大培训规模,提高培训质量,特别注重对生产实习指导教师的培养与提高。

(二)职业技能标准与技能鉴定

建立职业技能鉴定制度,加强职业技能鉴定的社会化管理,尽快建立社会化职业技能鉴定制度,是实现我国劳动力管理科学化的一项重要任务。实行职业技能鉴定社会化管理,为客观评价劳动者的职业技能水平提供社会化服务,这将促进我国职业技能开发和劳动力市场的发展,以及国外的劳务技术合作与交流将起到积极作用。

1990年经国务院批准颁发了《工人考核条例》,在我国初步建立起初、中、高技术等级和技师、高级技师制度,为劳动者经过培养、考核成才拓宽了道路。在开展技师评聘工作的同时,不断完善配套政策。目前全国已评聘技师约34万人、高级技师2000多人。

劳动部组织行业主管部门对原全国9000多个工种的技术等级标准进行重新分类和修订,颁布了中华人民共和国第一部《工种分类目录》,陆续颁布了20多个行业的技术等级标准;并借鉴国外经验开始研究我国职业分类和制定国家职业技能标准,为劳动力管理以及职业培训、技能鉴定提供科学依据。