

职业技能鉴定 培训教程

中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心 编

中国石油大学出版社

职业技能鉴定培训教程

中国石油天然气集团公司
职业技能鉴定指导中心 编

中国石油大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业技能鉴定培训教程/中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心编. —东营:中国石油大学出版社, 2005. 11

ISBN 7-5636-2136-9

I. 职... II. 中... III. ①石油工业-工业企业-职业技能鉴定-教材 ②石油化学工业-工业企业-职业技能鉴定-教材

IV. F426.22

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 133196 号

书 名: 职业技能鉴定培训教程

作 者: 中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心

出 版 者: 中国石油大学出版社(山东 东营 邮编 257061)

网 址: <http://cbs.hdpu.edu.cn>

电子信箱: sanbian@mail.hdpu.edu.cn

排 版 者: 中国石油大学印刷厂排版中心

印 刷 者: 东营新华印刷厂

发 行 者: 中国石油大学出版社(电话 0546-8392565, 8399580)

开 本: 140×202 印张: 15 字数: 376 千字

版 次: 2005 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

定 价: 30.00 元

编委会名单

主 任：徐新福

副 主 任：向守源 朱长根

委 员：(按姓氏笔画为序)

马昌明	马 富	王阳福	王家夫
王爱军	冯尚存	史殿华	由 静
石庆忠	关 丽	关昱华	刘文玉
刘孝祖	刘建伟	刘绍胜	刘振勇
刘晓华	刘淑萍	刘瑞善	朱春杰
齐爱国	何 波	张 伟	张建国
张 杰	张贵祥	张富贵	李文平
李世效	李启和	李钟磐	李爱民
杨日新	杨明亮	沈红梅	迟红新
阿力克	范积田	姚 斌	胡 影
赵志明	赵忠文	徐东明	班绍顺
袁连军	郭学柱	高建山	崔万幸
崔志彦	职丽枫	彭连军	韩雪涛
熊术学	蔡吉阳	薛从庆	

编写人员名单

主 编：向守源

执笔人员：(以姓氏笔画为序)

于立英	马文东	王海波	白广田	刘绍胜
刘瑞善	向守源	何 波	何敬革	张巧萍
张富贵	李文平	李 伟	李爱民	杨明亮
杨 辉	陈从庆	姚 斌	胡友彬	袁 莉
郭根保	梁 健	职丽枫	鲁玉伟	

前 言

实行职业技能鉴定,推行国家职业资格证书制度,是我国人力资源开发的一项战略措施。1994年,《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中提出:在我国实行学历文凭和职业资格两种证书制度。1993年,劳动部颁发了《职业技能鉴定规定》,规范了职业技能鉴定的管理体制、机构、组织实施和考评员资格等要求。中国石油天然气集团公司(前身中国石油天然气总公司)从1994年开始试点,1995年在原中国石油天然气总公司所属企、事业单位内全面开展以企业内鉴定为主的职业技能鉴定工作。10年来,集团公司职业技能鉴定事业稳步发展,操作服务人员的职业资格证书制度基本确立。职业技能鉴定工作促进了职工培训工作的开展,并形成了培训、鉴定、使用、待遇一体化的机制,提高了操作服务人员队伍素质,建立了以技师和高级技师为骨干、高级工为主体的技能操作人才队伍,增强了企业的竞争能力。

为规范集团公司职业技能鉴定工作,提高职业技能鉴定管理人员和考评员的业务水平,2000年中国石油天然气集团公司职业技能鉴定指导中心组织部分石油企业从事职业技能鉴定工作的专家,编写了《石油企业职业技能鉴定管理实务》,作为石油企业职业技能鉴定管理人员

和考评员的培训教材。随着鉴定工作的深入开展,原书中的有些内容已经过时,不能适应发展形势和当前工作需要,为此,我们参考劳动和社会保障部 2003 年组织编写的《国家职业技能鉴定教程》,对《石油企业职业技能鉴定管理实务》进行了修订,作为今后集团公司从事职业技能鉴定工作人员的培训教材。

本书由向守源主编,第一章由李爱民、向守源、张巧萍、马文东编写;第二章由刘绍胜、李伟、姚斌、向守源编写;第三章由胡友彬、王海波、陈从庆、白广田编写;第四章由向守源、张富贵、鲁玉伟、何敬革、职丽枫编写;第五章由刘瑞善、李文平、杨明亮、袁莉、何波编写;第六章由杨明亮、郭根保、于立英、梁健编写;第七章由杨明亮、杨辉编写。全书由杨明亮、郭根保主审。

编 者

2005 年 11 月

目 录

第一章 职业技能开发体系	(1)
第一节 职业技能开发概述.....	(1)
第二节 集团公司职业技能开发工作发展历程	(11)
第三节 集团公司技能开发工作思路与措施	(26)
第二章 石油石化行业职业分类与职业标准	(37)
第一节 操作服务人员的职业分类	(37)
第二节 工种与岗位	(44)
第三节 国家石油天然气与石油化工职业标准	(49)
第三章 国家题库石油天然气与石油化工行业分库	(69)
第一节 题库的概念、结构与命题原则.....	(69)
第二节 命题技术	(76)
第三节 试题维护.....	(113)
第四节 题库管理系统软件.....	(115)
第四章 职业技能鉴定考评员	(118)
第一节 考评员基本要求及行为规范.....	(118)
第二节 考评员聘任与管理.....	(123)
第三节 考评技术.....	(132)
第五章 集团公司职业技能鉴定机构与管理	(143)
第一节 鉴定机构的设置.....	(143)
第二节 鉴定机构的管理.....	(149)
第三节 职业技能鉴定管理制度.....	(153)
第四节 职业资格证书管理.....	(163)
第五节 职业技能鉴定信息统计.....	(168)
第六章 职业技能鉴定的组织实施	(171)

第一节	职业技能鉴定的组织	(172)
第二节	职业技能鉴定考务管理	(194)
第三节	职业技能鉴定质量督导	(211)
第七章	技师和高级技师职业技能鉴定与管理	(241)
第一节	技师和高级技师鉴定	(243)
第二节	技师和高级技师管理	(248)
附录		(252)
	中华人民共和国劳动法(节选)	(252)
	劳动和社会保障部关于《招用技术工种从业人员 规定》	(254)
	中华技能大奖和全国技术能手评选表彰管理办法	(258)
	劳动部《关于不设助理技师职务的通知》 (劳培字[1990]9号)	(262)
	劳动部《关于加强技师管理工作的通知》 (劳培字[1991]14号)	(263)
	劳动部《关于颁发〈职业技能鉴定规定〉的通知》 (劳部发[1993]134号)	(266)
	劳动部《关于颁发〈职业资格证书规定〉的通知》 (劳部发[1994]98号)	(273)
	劳动部《关于实行职业技能鉴定社会化管理试点工 作的通知》(劳部发[1994]215号)	(276)
	劳动部《关于印发〈职业技能鉴定工作规则〉的通知》 (劳培司字[1996]58号)	(279)
	劳动部《关于同意十六个行业部门成立职业技能鉴 定指导中心和印发〈行业特有工种职业技能鉴定 实施办法〉的通知》(劳部发[1996]379号)	(286)
	劳动部《关于加强职业技能鉴定考评人员管理工作 的通知》(劳培司字[1997]52号)	(289)

劳动部《关于进一步推行职业资格证书有关问题的通知》(劳部发[1997]258号)	(296)
劳动和社会保障部《关于开展技师考评社会化管理试点工作的通知》(劳社厅发[1999]25号)	(299)
劳动和社会保障部《关于启用职业技能鉴定国家题库的通知》(劳社部[1999]154号)	(303)
劳动和社会保障部《关于印发职业资格证书填写要求的通知》(劳社培就司[1999]39号)	(308)
劳动和社会保障部《关于选择部分企业开展职业技能鉴定试点工作的通知》 (劳社培就司[1999]43号)	(310)
劳动和社会保障部《关于加强职业技能竞赛管理工作的通知》(劳社部发[2000]6号)	(314)
劳动和社会保障部《关于大力推进职业资格证书制度建设的若干意见》(劳社部发[2000]27号)	(317)
劳动和社会保障部《关于印发职业技能鉴定考务管理编码方案的通知》 (劳社培就司函[2001]62号)	(323)
劳动和社会保障部《关于加强职业技能鉴定质量管理有关工作的通知》(劳社厅[2003]18号)	(329)
劳动和社会保障部《关于印发职业技能鉴定考评人员管理工作规程(试行)的通知》 (劳社培就司函[2003]117号)	(333)
劳动和社会保障部《关于印发职业技能鉴定质量督导工作规程的通知》 (劳社培就司函[2003]126号)	(338)
劳动和社会保障部《关于印发关于健全技能人才评价体系推进职业技能鉴定工作和职业资格证书	

制度建设的意见的通知》	
(劳社部发[2004]15号)	(343)
财政部《关于工人考核费用开支的规定》	
(财工字[1992]68号)	(349)
财政部《关于考试收费管理有关问题的通知》	
(财综[2001]4号)	(351)
中国石油天然气集团公司人事劳资部转发《关于石油、石化特有工种职业技能鉴定管理工作协议》的通知(人劳字[1999]264号)	(353)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于印发《中国石油天然气集团公司基本工资制度动态运行的暂行规定》的通知(人劳字[1999]266号)	(355)
中国石油天然气集团公司人事劳资部《关于职业资格证书核发与管理的意见》	
(人劳字[1999]301号)	(357)
中国石油天然气集团公司人事劳资部《关于所属企业职业技能鉴定机构更名的通知》	
(人劳字[1999]306号)	(362)
中国石油天然气集团公司人事劳资部《关于进行职业技能鉴定国家题库网络石油天然气分库运行机构认证工作的通知》	
(人劳字[2000]4号)	(365)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定质量检查情况通报》的通知(中油人劳字[2001]546号)	(367)
中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定实施办法》的通知(中油人服字[2003]215号)	(373)

中国石油天然气集团公司人事服务中心《关于表彰 培养技能人才先进单位、先进技能鉴定站和优秀 职业技能鉴定工作人员的决定》 (中油人服字[2004]65号)	(386)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于印发《中 国石油天然气集团公司加强高技能人才队伍建 设的意见》的通知(中油人劳字[2004]628号)	(391)
中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发 《中国石油天然气集团公司技师、高级技师管理 办法》的通知(中油人服字[2004]644号)	(400)
中国石油天然气集团公司人事服务中心关于印发 《中国石油天然气集团公司操作和服务人员培 训管理办法》的通知(中油人服字[2003]607号) ...	(411)
中国石油天然气集团公司人事服务中心转发劳动 和社会保障部《关于同意换发职业技能鉴定许 可证的复函》的通知(人服字[2005]16号)	(419)
中国石油天然气集团公司人事服务中心转发劳动 和社会保障部《关于申报鉴定机构质量管理体系 认证试点工作的复函》 (人服[2005]21号)	(421)
中国石油天然气集团公司职业技能培训教程与鉴 定试题集目录	(459)

第一章 职业技能开发体系

随着我国石油石化行业重组改制和产业结构调整,人力资源配置与开发工作有了较快的发展,职业技能开发工作不断取得新的进展。职业技能开发政策、法规建设和职业分类、职业技能标准制定工作进一步加强。职业培训网络不断健全,培训规模进一步扩大。职业技能竞赛和表彰活动进一步规范化、制度化,并产生了积极的影响。目前,集团公司职业技能开发体系已经初步形成,为集团公司实现快速发展和提升国际竞争力作出了重要贡献。

第一节 职业技能开发概述

一、职业技能开发的基本概念

职业技能开发是人力资源开发的核心,是社会主义市场经济体制中培育和发展劳动力市场的重要组成部分,是发展经济的战略性任务,是提高劳动者职业素质和职业能力的措施和途径。它对劳动力资源开发和劳动力素质结构的合理配置,劳动成果的合理分配等方面起重要的基础与依据作用。职业技能开发的表象是一种知识和技艺的传授活动,而实质在于实现劳动力的经济有用性。职业技能开发体系主要包括职业分类、职业技能标准、职业技能培训、职业技能鉴定和职业技能竞赛等。

二、职业技能鉴定的基本概念

(一) 职业技能的概念

技能,一般可以认为是人在一定意识支配下所具有的肢体动

作能力。对于一般劳动者来说,进行生产劳动主要依靠对设备、工具的操作来实现,因此,技能也可以称之为对设备、工具的操作能力。也有一些劳动者的技能完全体现在通过手工操作达到对所加工对象的质或量的水平上。

技能包括智能和体能两个方面。智能指人认识、理解客观事物并运用知识、经验等解决问题的能力,包括记忆、观察、想象、思考、判断等。通常人们只注意到了技能的动作性,即只看到其体能的一面,而忽略了其智能的一面,实际上智能是构成技能的一个重要因素,是不能离开技能而独立存在的。只有通过智能的提高才能实现技能的提高。

通常我们所说的职业技能,是指人们在职业活动范围内需要掌握和运用的技能,是与职业相结合的技能,是谋生的一种手段,是否是职业技能,主要看技能是否与职业活动相关联。如:烹饪是一种技能,在个人日常生活中的烹饪只是一种生活技能,但是,如果以烹饪为职业谋生,这时烹饪就成为一种职业技能。

(二) 职业技能的分类

人的技能是通过肢体动作或语言表达来实现的,因此,人的技能基本可划分为两大类,即言语技能和肢体技能。在职业活动里,教师、律师和心理咨询师主要靠言语技能;机械维修人员和汽车驾驶员等主要靠肢体技能。在实际应用中,两类技能对所有的职业活动都是必不可少的。

此外,随着经济发展、科学技术进步,社会分工越来越细,人们的劳动就业方式也在不断地发生变化。在许多故障处理、项目策划、组织管理、技术研发和自动化控制的工作中,人的职业技能更多的是靠积累知识的运用、信息的掌握和人际关系的协调,这种形式的技能不同于言语技能和肢体技能,它是人们对长期工作实践经验的再应用,被称之为心智技能。心智技能的出现,反映了在新的经济条件下,职业技能的变化,也反映了职业技能的发展。

(三) 职业技能的特点

职业技能的一个重要特点是形成的反复性。大家都知道,不论是简单技能还是复杂技能,都需要在具体工作实践或在模拟条件下的实际操作中进行反复训练和培养才能形成。有关技能知识的学习是技能掌握与提高的基础,但绝不能以此代替技能的训练,熟练的技能一定要在长期不断地学习和反复实践中才能获得。

职业技能的第二个特点是记忆牢固,一旦掌握不容易忘记,具有长期性。但高水平的技能需要有一定的理论知识做基础,并在有目的、有意识的实践和培训中经过反复强化训练,才能巩固和提高。台上一分钟,台下十年功,说的就是这个道理。只有保持经常性的有意识、有目的的训练和实践,才能保证职业技能水平的不断巩固和提高。

职业技能的第三个特点是职业技能的差别性。技能本身没有高低贵贱之分,各种职业技能水平的高低不取决于它处在能力结构层次的位置或采取的表现形式,职业技能之间没有可比性。我们不能说肢体技能一定比言语技能的水平低,或者说某种职业的技能水平一定比另一种职业的技能水平高。决定某一职业技能水平高低的主要因素有以下几点:一是该项技能中所包含智能成分的比例大小;二是该项技能中所使用工具或手段的复杂程度、技术含量和复合性成分;三是掌握该项技能的难易程度。一般来说,某种职业技能水平的等级越高,其工作职责和服务范围越大,其控制的系统和所使用的工具越复杂,对劳动者的智力和工作经验的要求也就越高,则说明职业的技能性越强,这就需要更加严格的培训和长期的实践训练。

(四) 职业技能鉴定的概念

职业技能鉴定是专门以职业技能为着眼点的考试,属于标准参照性考试。与传统意义上的考试不同的是:它以社会劳动者的职业技能为对象、以规定的职业标准为参照系统,通过相关知识和

实际操作的考核作为评价手段,为劳动者持证上岗和用人单位就业准入提供资格认证的活动。按我国具体情况,职业技能鉴定可定义为:它是按照国家规定的职业标准,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进行客观公正、科学规范的评价与认证活动。职业技能鉴定的主要内容包括职业知识和技能操作两个方面,是根据国家职业标准确定的,并通过编制题库来进行鉴定考核。职业技能鉴定包括高级技师、技师、高级、中级、初级五个级别。

三、职业技能鉴定的特性

(一) 职业技能鉴定的性质

第一、职业技能鉴定属于标准参照性考试。即考试参照的是一个既定的标准(如职业技能鉴定就是参照相应职业的等级标准),与整体考试的水平无关,目的是评价。达到标准就合格,达不到标准就不合格,其结果具有绝对性,也就是能否达标,与同时参加考试的其他人无关,只取决于自己的考分与及格标准的关系。所以这种考试又称为水平考试或达标考试。如计算机等级考试、晋升职称的外语考试等。

与标准参照考试相对应的是常模参照性考试。这种考试目的是优选,个人考试结果是否符合要求,要受同时参加考试人员整体水平和数量的影响。这种考试的结果具有相对性,它是根据考试目的而预先设定一个指标。如参考人员的整体水平高,为了满足这个指标,对考生提出的标准也会相应提高。这种考试主要用于人才的选拔,如高考、公务员招聘考试及各类竞赛考试。

第二,职业技能鉴定属于综合性社会考试。职业技能鉴定的对象是社会劳动者,涉及所有职业领域,并覆盖了各种性质的企事业单位,包括政府机关、教育和研究部门,以及军事机构等。就我国而言,目前就有近 2000 个职业(工种),面向全社会从业人员。而且,社会劳动者的个人身份,包括在岗人员、求职人员、转岗人

员、毕业学生等多种类型。职业技能鉴定需要运用多种考试方式和手段,如笔试、面试、特定环境考试、工作现场考试、模拟环境考试等,这样才能全面准确地评价出劳动者的职业技能水平。

(二) 职业技能鉴定的特点

1. 以职业活动为导向

普通学历教育是以知识体系导向或学科发展方向为导向。在这种导向下的教育活动,要保持学科体系结构的完整性,即学科理论的系统性和严谨性,从基础知识出发,到专业基础知识,再进入专业知识。普通学历的考试注重的是对知识的理解和专业理论分析能力。这种教育体系下培养的人才一般知识面广、理论基础较好,比较符合科研、学术理论和教育部门的需要。但这种人才往往缺乏实际工作经验,在进入生产和经营管理岗位时,还必须进行专门的职业技能培训和考核。职业技能鉴定是建立在以职业活动为导向,以职业技能为核心的职业标准体系下,以实际工作岗位的需要为依据的考试。技能考核也要涉及相关专业知识,但一定要密切联系职业活动或生产实际,以实际生产和管理部门需要的技能和技术为主要内容。职业技能鉴定不仅要注重学员知道什么,更要注重于学员能干什么,应达到的水平等。因此,在这个导向下培养出来的人才类型具备较强的实际工作能力,能解决具体工作中面临的复杂的问题,符合实际工作岗位的需要。

2. 职业技能鉴定以实际操作为主要依据

在学历教育体系中,常会出现学生高分低能现象。而对劳动者的职业技能鉴定,注重的是劳动者的实际工作能力,由此而反映出的被鉴定人员是否真正适合工作岗位的需要,而传统课堂上的书面考试,则很难达到这种考核目的。对职业或工作岗位来说,重要的不是你知什么,而是你会做什么。而要做到这一点,最直接的方式就是在工作现场或模拟工作现场,靠自己的实际表现来证明自己。这种鉴定考核的思路和方式是考试本质的回归,它摒弃