

谢建学 张延成 陈兰州



就业训练中心管理

中国劳动出版社

内 容 提 要

本书主要是为从事就业训练管理工作的人员编写的,着重研究、探讨就业训练与就业训练中心工作的意义和作用,具体阐述了就业训练中心管理体制、教学、教务、教师、学生、财务、教学设施、外聘教师、规章制度等方面的管理知识和管理方法,并实录了许多具体管理制度,是劳动就业服务机构领导及管理干部、就业训练中心领导及管理人員和广大教师掌握就业训练中心管理知识的必备读物,也可以作为就业训练中心干部进修与研讨班教材,对于从事技工学校、职业技术学校、厂矿企业教育中心、各种业余学校及短训班管理工作的干部均有一定的参考价值。

前 言

依靠科技进步和提高劳动者素质是搞好经济建设和实现我国四化的重要问题，企业竞争归根到底是人才的竞争，强化人力资源开发是我们发展生产力，提高企业经济效益和社会效益的关键。在职业技术教育中，训练中心直接承担着培训城镇待业人员和其他求职人员的职业技能和提高他们的就业本领的重要任务。它还是为企事业单位输送合格劳动者的一个重要基地。为了促进就业训练中心管理的制度化、规范化、科学化，为社会和用人单位培养更多的具有社会主义觉悟，有一定专业技能和良好职业道德的劳动者，对就业训练和就业训练中心在发展建设上的理论问题和科学管理问题，亟待大家能共同来研究探讨。就业战线上较早从事就业训练工作的谢建学、张延成、陈兰州三位同志，总结了他们多年工作实践，并根据国家的就业和教育方针、政策，参阅和引用了某些教材、著作及报刊资料，编写了《就业训练中心管理》一书。此书力求从工作实际出发，突出了就业训练中心的特点，既注重业务知识和科学管理经验的介绍，又有一定的专业理论知识。针对性、实用性、系统性较强，是我们搞好就业训练和就业训练中心工作的一本很好的学习资料。

由于就业训练事业起步较晚，有许多问题还在研究探讨之中，因此书中的不足之处在所难免，希望热心于这项事业

的专家、学者及广大读者，多提宝贵意见，以便今后进一步修改。

劳动部劳动力和就业司就业训练中心管理处

1992年1月

目 录

第一章	就业训练工作	(1)
一	就业训练的性质和作用	(1)
二	就业训练的特点	(3)
三	就业训练的实施	(5)
第二章	就业训练中心工作	(8)
一	就业训练中心的性质和任务	(8)
二	就业训练中心应具备的条件	(8)
三	就业训练中心工种专业设置	(9)
四	就业训练中心的教学工作	(9)
五	学员的结业考核和技术业务等级考核	(10)
六	就业训练中心学员的招收与就业	(10)
七	就业训练中心的管理工作	(10)
第三章	就业训练中心的管理体制	(12)
一	机构设置原则	(12)
二	机构工作内容	(14)
三	机构的设置	(17)
四	机构职责分工	(18)
五	中心主任的职责和素质	(24)
第四章	就业训练中心教学管理	(28)
一	教学工作管理原则	(28)
二	教学工作管理任务	(29)

三	教学工作计划管理·····	(30)
四	教务工作程序管理·····	(35)
五	理论教学工作管理·····	(39)
六	教学设施管理·····	(43)
七	教学研究管理·····	(51)
八	教学网络管理·····	(54)
第五章	就业训练中心教师管理·····	(57)
一	对教师的要求·····	(57)
二	教师的培养和提高·····	(61)
三	教师的职称和待遇·····	(63)
四	教师的安排和使用·····	(63)
五	教师的考核和奖惩·····	(69)
六	外聘教师的管理·····	(74)
第六章	就业训练中心学员管理·····	(76)
一	学员的思想特点·····	(76)
二	学员管理原则·····	(78)
三	学员管理的内容和要求·····	(79)
第七章	就业训练中心财务管理·····	(85)
一	财务管理的条件·····	(85)
二	财务管理的任务·····	(86)
三	财务管理的内容和方法·····	(89)
四	财务管理的监督检查·····	(92)
第八章	就业训练中心总务管理·····	(93)
一	总务管理的原则·····	(93)
二	总务管理的任务·····	(94)
第九章	就业训练中心规章制度·····	(103)
一	规章制度的意义·····	(103)

二	规章制度的基本要求·····	(104)
三	规章制度的种类和内容·····	(106)
第十章	就业训练中心实习教学管理·····	(121)
一	实习教学的任务和特点·····	(121)
二	实习教学的管理原则·····	(124)
三	实习教学的内容与要求·····	(126)
四	实习教学成绩考查·····	(134)
五	实习工厂(店)管理·····	(140)
第十一章	就业训练教材管理·····	(145)
一	教学大纲的性质和作用·····	(145)
二	教学大纲的结构·····	(145)
三	就业训练教材建设的意义·····	(146)
四	就业训练教材的分类和作用·····	(147)
五	就业训练教材的现状和特点·····	(148)
六	就业训练教材编写的基本程序·····	(155)
七	就业训练教材编写的基本要求·····	(156)
八	就业训练教材建设的基本内容·····	(158)
附录一	劳动人事部 关于加强就业训练中心工作的 意见·····	(161)
附录二	劳动人事部 技工学校教职工工资制度改革 的实施方案·····	(168)
附录三	劳动部 就业训练中心管理规定·····	(171)
附录四	陕西省《就业训练中心管理规定》实施细则 ·····	(177)

第一章 就业训练工作

一、就业训练的性质和作用

我国幅员辽阔，人口众多，劳动力资源丰富，经济发展不平衡，生产力水平高低不一，加上各地区、各部门、各行业具有不同的特点，决定了人才需要的多层次。一个多层次的人才结构，只有靠多层次的职业技术培训结构来完成。普通高等院校、高等职业技术学院、高级职业技术培训中心是培养高级工程技术人员、管理人员、高级技术工人的；中等专业学校、技工学校、高级职业中学是培养中级技术人员、管理人员、中级技术工人的；就业训练中心及其劳动就业服务系统所办的训练班是培养熟练工、工序工、初级技术工人的。各级就业训练中心是我国职业技术培训事业中一个重要的组成部分。它填补了我国职业技术教育体系的空白。办好就业训练有着以下几个方面的作用：

(一) 进行就业训练，可以促进“先培训、后就业”方针的落实

从我国的实际情况看，在今后一个相当长的时期内，劳动就业工作的任务还相当繁重，不单有城镇待业青年，还有企、事业单位富余人员以至农村多余劳动力。随着劳动合同制的进一步推行和劳务市场的开放，选择职业和重新就业的人数也日益增加，因此，一方面我国每年需要安排就业的人员很多，又没有那么多的岗位，相当多的初、高中毕业生不

能继续升学，准备就业；另一方面，劳动力的合理流动，提出了开展转业训练和培养第二职业技能的要求。开展就业训练，逐步实行先培训、后就业，不但符合改革劳动制度的要求，而且为待业、转业人员创造就业条件，也是社会稳定的需要。

（二）进行就业训练，可以提高待业人员素质

只有用先进的专业理论知识和技能武装起来的劳动者，才能使生产向深度和广度进军，才能促进经济建设。搞经济建设不仅需要高级专门人才，同时更需要大量的中、初级人才，就业训练主要是培养初级人才。有了现代化的机器设备而缺少人去使用，是不会促进生产发展的，更谈不上在科学技术方面有什么大的创造革新和突破。再如，劳动者若缺乏起码的职业道德和政治觉悟，劳动纪律松弛，劳动态度消极或服务态度恶劣等，也会影响生产和经济的发展。所以对考不上学的待业青年，进行职业技术教育，进行短期的就业前训练，变招工为招生，把入厂后的培训改为就业前的训练，逐步提高劳动者素质，适应新的技术革命和社会形势的发展。

（三）进行就业训练，可以提高劳动生产率

劳动者技术熟练程度及其掌握技术的水平高低对提高劳动生产率的影响是很大的。劳动者的科学技术水平越高，就越有利于生产水平的提高。提高了劳动者的素质，就为提高劳动生产率创造了条件，生产就会迅速发展，经济效益也就随之提高。

（四）进行就业训练，可以促进精神文明建设

精神文明建设是渗透在整个物质文明建设之中的。它表现为教育、科学、文化知识、道德水平的发展和提高。搞好

就业训练,不仅使青年受到文化科学技术和专业知识的教育,而且受到共产主义思想及职业道德的教育,从而改进劳动者的劳动态度、工作态度和服务态度,振奋精神,树立良好的社会风气,促进社会主义精神文明建设。

(五) 进行就业训练,可以增强待业青年的就业本领

就业训练的首要任务,就是要使待业青年具有一定的专业理论知识和实际操作技能,达到初级工技术水平,为就业创造条件。就业训练,侧重于实际操作技能训练,使之在短期内能够掌握一门技术,走进工厂能上岗操作,走向社会有谋生本领。

(六) 进行就业训练,可以发展城镇集体经济和个体经济

在公有制为主体的前提下,发展多种所有制经济,是经济体制改革的一项重要决策。发展城镇集体经济和个体经济,组织待业青年就业和自谋职业,是广开就业门路的重要措施。待业青年没有掌握社会所需要的职业技能和专业知识,许多事想干不会干,或者想干干不了。因此,就必须根据经济发展和社会需要,对待业青年进行就业训练,让他们掌握就业所需要的一技之长,以推动城镇集体经济和个体经济的发展,全面贯彻“三结合”的就业方针。

二、就业训练的特点

(一) 训练对象基础参差不齐

参加就业训练的人大多数是普通教育、其他高层次教育竞争筛选下来的。在生源较多的情况下,可登报招生或张榜招生,按照自愿报名、自选专业、自费走读、不包分配、择优推荐的原则,采用统一命题、统一考试、统一阅卷、统一录取的方式,使学生能够具备基本的文化水平、保证新生的

质量，作为第一次择优选择，在招生生源紧缺的情况下，所招对象就起着兜底作用，几乎没有选择的余地。学生参加训练，求知是为了求职，结业后谋生是主要目标，培训的目的是使他们掌握一定的技术和技能，具备就业的本领和选择职业的能力，为他们的就业创造必要的条件。

（二）训练时间短

就业训练的目标是培养熟练工、初级技工。培训方式比较简单，加上财力、物力、师资、场地等条件的限制，决定了就业训练的时间短。一般为三个月至一年，具有学期短、训练简单、周转快的特点。

（三）训练内容适应社会需求

就业训练没有固定的专业和教学内容，社会需要什么专业就办什么专业。设置什么课程、教什么内容，都要根据社会对劳动力的需求变化，灵活地、有的放矢地按照生产发展的需要确定。尤其要注意拾遗补缺，应急解难，办那些正规学校不办而社会又急需的专业。就业训练所办专业可以是全日制的，也可以是半日制的，还可以是业余的和半工半读的。在课堂传授文化专业知识的基础上，通过现场实际操作的训练，掌握基本功，达到能够上岗或初级工的水平，为就业后进一步提高打下良好的基础。

（四）师资队伍组成多样化

就业训练专业的多变性，决定了师资构成的多样化。根据就业训练要求，要建立一支以专职教师为骨干、兼职教师为主体的教师队伍，并要求文化课教师、专业课教师、生产实习指导教师齐备。自己配备的专职教师，要少而精，一专多能，外聘的教师，既要招之能来，来之能讲，教学效果要好，又要做到辞之能退，愉快离开，训练单位不背包袱。

外聘的教师理论基础厚实，教学经验比较丰富，教学效果好；但有单纯的任务观念和雇佣思想，且随所办专业的变更而不断地更换，难以做到稳定，从而形成师资队伍的多变化。

（五）训练任务艰巨

就业训练的对象主要是城镇待业青年。新招的学生，待业年限不等，有的刚从学校毕业，有的待业一年或数年，且动机又比较复杂，有的想学一技之长，有的迫于家庭压力和社会压力。不从思想政治工作入手，因势利导解除各种思想包袱，就无法开展教学活动；而且学员文化程度参差不齐，同学一样的课程，要求他们达到同一个标准，势必给教学带来很大的难度，这就构成了训练任务的艰巨性。

（六）训练组织形式灵活

为了搞好就业训练，各地劳动部门已相继建立了就业训练中心。这种就业训练中心是教学实体，自己办班起示范作用。就业训练中心除了为全民所有制企业、集体企业和个体企业培养合格的劳动者外，还与其他单位联合举办多层次、多形式的职业技术培训班，既是教学实体，又有经济实体成分。在以训练效益为主的前提下，也要重视经济效益，使社会效益和经济效益相互促进，达到增加收入为就业训练提供经费的目的。

三、就业训练的实施

（一）就业训练的任务和对象

就业训练的任务是在国家的就业方针和教育方针的指导下，根据经济建设和社会发展的需要，为全民、集体、个体经济培养具有初级技术水平和业务能力，具有良好职业道德的劳动者。

就业训练的主要对象是城镇待业青年。在“三结合”就业方针指导下，既要为全民所有制单位和城镇集体所有制单位训练各种专业技术工人和其他专业人才，也要为组织起来就业和自谋职业的青年提供职业技术训练服务。同时对需要转换职业的工人和企事业单位的富余职工进行转业训练。有条件的地方还要为乡镇企业和农村个体户及专业户训练专业技术人才。此外，还要注意对残疾青年的职业训练和配合部队进行军地两用人才的职业训练。

（二）就业训练的目标和方向

就业训练要坚持党的四项基本原则，为社会主义经济建设服务，适应我国多层次的生产力水平和多种经济形式长期并存的需要，为四化建设培养有理想、有道德、有文化、有纪律、具有一定专业知识和劳动技能的劳动者。

就业训练坚持多层次、多形式、多方办学和半工半读、勤工俭学，普及与提高相结合的原则。各种形式的就业训练，应根据工种（专业）和技术繁简的不同，确定不同的训练目标和训练期限。普通工种，期限一般不少于三个月，一般技术工种，期限不少于六个月，技术较复杂的工种，期限不少于一年。

（三）就业训练的内容和形式

就业训练的内容，包括职业道德、法律常识、就业指导、文化和技术理论，实际操作，安全生产教育等，并以操作技能训练为主。要开设相应的课程，就业训练中心应采用劳动部编审的全国统编的就业训练教材，也可组织力量编写适合本地区经济发展需要的专业技术教材。

就业训练的主要形式：

1. 地方劳动部门举办的就业训练中心

2. 各级劳动就业服务机构结合自身建设和社会需要而举办的各种类型的就业训练班

3. 组织和委托有关部门或企业、事业单位举办的就业训练班

4. 劳动就业服务机构与有关部门或企业、事业单位联合举办的职业培训学校(班)

5. 技工学校在师资、场地、教学设备等方面为就业训练提供条件,或自行招生办班,组织训练

6. 社会团体、民主党派举办就业培训

7. 个人办学

(四) 就业训练的政策和方法

就业训练的任务主要靠劳动部门自建的就业训练中心来完成。自办的就业训练中心在场地不足的情况下,可以租借机关、学校、企事业单位的地方办学,也可以利用用工单位提供生产实习场地进行实习。

各级劳动就业服务机构可以选择一些安置待业青年就业的生产、经营网点,办成训练实体,实行前店(厂)后校,教学与生产服务相结合,既训练了人才,又创造了经济效益。

城镇待业青年参加就业训练,实行公开报名,自选专业、自费就学、不包分配、择优推荐录用的办法。

学员在训练期间的一切费用自理。学员到企业实习,企业应提供必要的劳动保护用品;发生工伤事故的,按办学单位和实习单位事先签订的合同或达成的协议办理;学员在实习期间的口粮,按工种定量由当地粮食部门补差。

就业训练的经费,采用国家资助,办学单位自筹和学员交纳相结合的办法解决,实行有偿训练的收费标准,由当地根据实际情况确定。

第二章 就业训练中心工作

一、就业训练中心的性质和任务

就业训练中心是全民所有制事业单位。是为城镇待业人员和其他求职人员提高职业技能、加强就业能力而举办的职业技术教学实体。就业训练中心在完成上级规定培养一定数量的初级技术工人任务后，受就业服务机构委托，主动承担组织其他训练任务，包括在职工人的提高训练，转业训练，军地两用人才训练，乡镇企业技术工人训练等。既要面向城市，也要面向农村；既要面向全民所有制企业，也要面向集体所有制企业和个体经济。根据实际需要，还可以承担劳动部门、就业服务机构委托的有关社会就业训练的师资培训和教学研究，组织编写教学计划、教学大纲、教材和教学参考资料，交流先进的教学方法和教学经验，以及人才需求信息，提供咨询服务等任务。

二、就业训练中心应具备的条件

(一) 有一定数量的教学场地和设施。大中城市的就业训练中心应具备同时举办五个以上的训练班的办学规模；县区就业训练中心应具备举办三个以上训练班的办学规模。

(二) 有适合就业训练要求的教学计划、教学大纲和教材。

(三) 有懂教学、会管理的领导班子和专职、兼职相结合的教师队伍。

(四) 有一定的经费来源。

(五) 有供学员进行基本操作技能训练的场地、设备和生产实习单位。生产实习单位可以是就业训练中心的自办厂店，也可以是劳动就业服务机构的生产经营网点，也可以是与就业训练中心挂钩的其他企事业单位。

(六) 要建立健全必要的规章制度。

三、就业训练中心的工种专业设置

就业训练中心根据当地全民、集体、个体经济发展以及劳务输出的需求预测，结合企事业单位、社会团体、个人举办就业训练班的情况，本着稳定性和灵活性相结合的原则设置工种（专业）。对于各部门、单位急需，自己办班又有困难，而且是经常需要的工种（专业），就业训练中心可以设置相对稳定的主体工种（专业）；同时，可根据社会需求的变化，灵活地举办各种不同工种（专业）的训练班。

四、就业训练中心的教学工作

就业训练中心根据培养目标，按照行业归口部门颁布的技术业务等级标准和生产岗位的要求，制定教学计划和教学大纲。制定的原则是：着重操作技能训练，并根据操作技能训练的要求，安排必要的专业技术知识教学，同时加强职业道德、法律常识和就业指导的教育。

操作技能训练要和生产经营紧密结合，尽量减少消耗性实习，努力做到既出人才，又出产品。有些工种（专业）可采取学员自购实习材料，自用实习产品的办法。

训练期限可根据培养对象和工种（专业）的不同分别确定。初级技术业务工种（专业）一般为一年，熟练工种（专业）一般为三个月至半年。课时安排，思想政治教育一般占10%，专业技术知识一般占40%，实际操作技能训练课一般

占50%。某些专业课时安排可根据实际需要作适当的调整，实际操作技能训练课还可以多一些。

教学采取讲练结合的办法，尽可能采用直观教学、电化教学，着重训练学员的动手能力、独立分析问题和解决问题的能力。

五、学员的结业考核和技术业务等级考核

就业训练中心对学员的考核，分平时考核和结业考核。平时考核要根据教学进度适当安排。结业考核要根据培养目标，进行技术业务知识、操作技能和思想品德的全面考核。考核合格者由就业训练中心发给结业证书。

技术业务等级考核，由当地工人技术考核委员会根据行业归口部门颁布的技术业务等级标准和生产岗位的要求组织进行，考核合格者由工人技术考核委员会发给技术等级证书。推荐就业后，应该按照有关规定享受相应的工资待遇。

六、就业训练中心学员的招收与就业

就业训练中心招收学员，实行公开报名，自选工种（专业），经过考核，择优录取的原则，学员结业后不包分配，按“三结合”就业方针择优推荐就业，或通过劳务市场同用人单位进行双向选择。

就业训练招生应公布招生简章，明确招生条件、要求、训练工种（专业）、培训目标、培训期限以及就业去向等。学员在学习期间，实行自费就学，有条件的根据生产实习的经济收入，适当发给奖学金。

就业训练中心为全民所有制和集体所有制企业代培学员，应实行差额招生，差额比例由中心和用工单位商定。

学员就业后，训练期限可相应折算为熟练期和学徒期。

七、就业训练中心的管理工作