

全国职业技能鉴定管理与考评人员培训教材

国家职业技能鉴定教程

劳动和社会保障部培训就业司
劳动和社会保障部职业技能鉴定中心

组织编写



中国出版集团
现代教育出版社

全国职业技能鉴定管理与考评人员培训教材

国家职业技能鉴定教程

劳动和社会保障部培训就业司 组织编写
劳动和社会保障部职业技能鉴定中心



中国出版集团
现代教育出版社

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究。

图书在版编目 (CIP) 数据

国家职业技能鉴定教程 / 劳动和社会保障部培训就业司, 劳动和社会保障部职业技能鉴定中心主编. —北京: 现代教育出版社, 2009.2

ISBN 978-7-80196-214-0

I. 国… II. ①劳… ②劳… III. 技术工人—技术等级标准—鉴定—中国—教材

IV. F425.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 017155 号

责任编辑: 王松滨 李 叶

印 刷: 三河市科达彩色印装有限公司

装 订: 三河市科达彩色印装有限公司

出 版: 现代教育出版社

发 行: 北京华鉴资料服务中心

开 本: 787×1092 1/16 印张: 20.75 字数: 440 千字

版 次: 2009 年 2 月第 1 版

印 次: 2009 年 2 月第 1 次印刷

定 价: 34.00 元

前 言

我国职业资格证书制度自1994年初建，到2008年，已走过十五年的历程。十五年来，职业资格证书制度坚持服务广大劳动者和用人单位的指导思想，按照以职业活动为导向，职业能力为核心，大力开展职业技能鉴定工作原则，已经建立起由初级、中级、高级、技师、高级技师五个等级构成的国家职业技能资格体系，构建了技能人才的科学评价机制，并为技能劳动者开辟了职业生涯发展的通道。目前，全国已有8000万人次取得了不同等级的职业资格证书。实践证明，职业资格证书制度对于实现人力资源的合理开发和有效配置、促进培训发展和素质就业发挥了重要作用。

近些年，党和国家高度重视技能人才队伍建设。2003年的中央人才工作会明确提出将高技能人才队伍建设纳入国家人才队伍建设总体规划。2005年全国职教会要求进一步推动职业教育和劳动就业的结合，推进技能人才队伍建设。2006年中办、国办联合下发《关于进一步加强高技能人才工作的意见》，对高技能人才工作进行了全面部署。在这一系列部署安排中，都对职业技能鉴定工作提出了更高的要求。我部组织实施“国家技能资格导航计划”，提出在“十一五”期间要为6000万人次参加职业技能鉴定提供服务，为劳动者就业提供技能导航，为社会培训和就业提供对接服务。

在充分肯定我国职业资格证书制度改革发展成果的同时，也要清醒地看到工作中存在一些突出问题。2007年国务院办公厅下发《关于清理规范各类职业资格相关活动的通知》，要求对这方面存在的问题进行认真清理规范，以保证这一制度的科学性、公正性和权威性。为提高职业技能鉴定的质量，保证国家职业资格证书制度的健康发展和顺利推进，人力资源和社会保障部组织编写了《国家职业技能鉴定教程》。

该书不仅对 2003 年版教程进行了必要的增补，详细的介绍了职业资格证书制度、职业技能鉴定管理体制、职业分类与职业标准、职业技能命题与国家题库、职业技能鉴定考评人员、职业技能鉴定考务管理等内容，并且收录了职业资格工作网、职业技能鉴定质量管理体系、职业技能鉴定全国统考、国外有关职业资格证书和就业准入制度的政策法规和经验做法。希望该书的出版，能对广大企业和劳动者进一步了解职业资格证书制度、更加积极参与职业技能鉴定有所帮助，同时，更希望该书介绍的内容和方法能为广大职业技能鉴定工作者提供有益的参考和借鉴。

人力资源和社会保障部副部长

张小建

本书编审委员会

主任委员：于法鸣 刘 康 陈 宇

副主任委员：陈李翔 宋 建 张永麟 张亚男
原淑炜

委 员：(按姓氏笔画排序)

田 丰 朱 兵 刘永澎 刘 伟

刘新昌 李京申 李怀康 张 斌

张灵芝 陈卫军 陈 蕾 赵伯雄

桑桂玉 袁 芳 徐玉平 徐广卿

许 远

执行编辑：李京申 刘 伟 朱 兵 徐广卿

许 远

本书编写分工

- 第一章 职业技能鉴定与国家职业资格证书制度
李京申 李怀康 徐广卿
- 第二章 职业技能鉴定管理体制
赵伯雄 刘伟 朱兵
- 第三章 职业分类与职业标准
陈蕾 袁芳 刘永澎
- 第四章 职业技能鉴定命题
袁芳 张灵芝 柴勇 陈敏 李京申
- 第五章 职业技能鉴定考评人员
桑桂玉 刘娟
- 第六章 职业技能鉴定考务管理
朱兵 徐玉平
- 附录一 国家职业资格工作网
李京申 陈孟锋
- 附录二 ISO9000质量管理体系与职业技能鉴定质量管理体系
桑桂玉 朱兵
- 附录三 全国统一考试
明宏 董晓南 张志年

目 录

第一章 职业技能鉴定体系与国家职业资格证书制度	1
第一节 职业技能鉴定概述	1
一、职业技能的基本概念	1
二、职业技能鉴定的基本属性	3
第二节 职业技能鉴定体系	6
一、职业技能鉴定的发展历程	6
二、职业技能鉴定的工作体系	10
第三节 国家职业资格证书制度	12
一、国家职业资格证书制度的建立	12
二、国家职业资格证书制度的基本属性	14
三、建立国家职业资格证书制度的意义	15
第四节 国家职业资格证书制度的运行机制	17
一、推行国家职业资格证书制度的指导思想和总体规划	17
二、推行国家职业资格证书制度的工作方针	18
三、推行国家职业资格证书制度的主要措施	20
第二章 职业技能鉴定管理体制	27
第一节 职业技能鉴定社会化管理体制概述	27
一、职业技能鉴定社会化管理	27
二、职业技能鉴定政策法规系统	28
三、职业技能鉴定组织实施系统	29
四、职业技能鉴定质量保证系统	30
五、职业技能鉴定监督检查系统	31
第二节 职业技能鉴定工作的行政管理	32
一、职业技能鉴定工作的统筹协调	33
二、社会通用职业（工种）技能鉴定管理	33
三、行业特有职业（工种）技能鉴定管理	34
四、军队技术兵种职业技能鉴定管理	34
五、职业技能鉴定实行条块结合的原则	35
第三节 职业技能鉴定工作的技术指导	36
一、职业技能鉴定指导中心	36
二、职业技能鉴定技术指导的主要内容	37

三、行政管理与技术管理相结合原则	38
第四节 职业技能鉴定的实施机构	39
一、职业技能鉴定所(站)的职责与任务	40
二、职业技能鉴定所(站)的条件标准	40
三、职业技能鉴定所(站)的审批	44
四、职业技能鉴定所(站)的年检与评估	44
第五节 职业技能鉴定主要工作领域的管理	48
一、企业职工职业技能鉴定	48
二、职业院校学生职业技能鉴定	49
三、技师、高级技师职业技能鉴定	51
四、其他领域职业技能鉴定	52
第六节 职业技能鉴定专家组织	55
一、国家职业技能鉴定专家委员会的主要任务	55
二、国家职业技能鉴定专家委员会的组织与管理	56
三、国家职业技能鉴定专家委员会下设专业委员会	56
四、国家职业技能鉴定专家委员会地区(行业)分会	57
第三章 职业分类与国家职业标准	59
第一节 职业分类	59
一、职业概述	59
二、职业分类	61
三、我国职业分类样例	66
第二节 国家职业标准	67
一、国家职业标准概述	67
二、国家职业标准制定	71
三、现行国家职业标准	72
第四章 职业技能鉴定命题与国家题库	74
第一节 职业技能鉴定命题理论与技术	75
一、职业技能鉴定命题理论依据	75
二、职业技能鉴定命题技术标准	78
第二节 职业技能鉴定命题实施	79
一、职业技能鉴定命题类型	79
二、职业技能鉴定命题步骤	80
三、理论知识考试命题技术与方法	81
四、操作技能考核命题技术与方法	91
第三节 职业技能鉴定国家题库	103
一、题库开发技术	103

二、职业技能鉴定国家题库的开发与建设	107
三、职业技能鉴定国家题库运行与管理	109
第四节 职业技能鉴定命题质量评价	114
一、职业技能鉴定命题质量评价概述	115
二、职业技能鉴定命题评价系统的构成要素	116
三、职业技能鉴定命题质量评价系统的技术实现	121
第五章 职业技能鉴定考评人员	125
第一节 考评人员概述	125
一、考评人员的主要任务	126
二、考评人员的基本权利与义务	126
三、考评人员守则	127
四、考评人员的工作流程	128
第二节 考评人员职业道德	129
一、职业道德概述	129
二、考评人员职业道德特征	130
三、考评人员职业道德的基本原则	131
四、考评人员职业道德规范	132
第三节 考评人员的资格认证	133
一、考评人员的基本条件	133
二、考评人员的选拔	134
三、考评人员的资格培训	134
四、考评人员的资格考核	134
五、考评人员的资格认证	136
第四节 考评技术	137
一、考评工作特征	137
二、考评技术种类	138
三、考评方法	147
第五节 考评人员管理	149
一、考评人员的聘用	149
二、考评人员的使用管理	150
三、考评人员的奖惩	151
第六章 职业技能鉴定考务管理	153
第一节 职业技能鉴定考务管理概述	153
一、职业技能鉴定考务管理的作用	153
二、职业技能鉴定考务管理原则	154

第二节	职业技能鉴定考务管理工作程序	155
一、	职业技能鉴定的实施步骤和程序	155
二、	职业技能鉴定的组织形式	156
第三节	职业技能鉴定考务工作主要内容	157
一、	制定鉴定实施计划和发布鉴定公告	158
二、	报名管理	159
三、	考场管理	162
四、	人员管理	165
五、	试卷管理	168
六、	鉴定实施过程管理	170
七、	阅卷评分	172
八、	职业技能鉴定信息统计	173
九、	收费管理	176
第四节	国家职业技能鉴定考务管理系统	176
一、	系统开发目的	177
二、	系统特点	178
三、	考务管理内容和工作流程	178
四、	系统功能	179
第五节	职业资格证书管理	181
一、	职业资格证书管理概述	181
二、	职业资格证书核发程序	182
三、	职业资格证书编码	183
四、	职业资格证书填写要求	186
五、	出国人员职业资格证书核发	187
第六节	保证职业技能鉴定考务管理工作质量	187
一、	考务管理工作质量因素	187
二、	职业技能鉴定考务管理工作质量分析	189
三、	职业技能鉴定误差控制	190
附录	194
附录一	职业资格工作网	194
附录二	ISO9000 质量管理体系与职业技能鉴定质量管理体系	208
附录三	国家职业资格全国统一鉴定工作	227
附录四	我国推行国家职业资格证书制度情况综述	256
附录五	“双证”走进全社会——我国职业资格证书制度的确立及走势	258
附录六	国外实行职业资格证书和就业准入制度做法	263
附录七	相关文件摘录	266

第 1 章

职业技能鉴定体系与国家职业资格证书制度

党的十四届三中全会通过的《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并重的制度。这是关系到我国劳动者队伍整体素质提高,关系到我国经济方式转变和增强国际竞争能力的一项重大举措。近十年来,通过劳动保障、人事和教育等各有关政府部门的大力推行,及社会各方面的积极参与,职业技能鉴定和职业资格考试制度已经基本建立起来并开始普遍实行。本章从职业技能鉴定的基本概念出发,阐述我国职业技能鉴定和职业资格证书制度的模式、职能和运作机制,为广大职业技能鉴定领域的管理和研究人员掌握相关理论、政策和技术提供了条件。

第一节 职业技能鉴定概述

- 职业技能的基本概念
- 职业技能鉴定的基本属性

职业技能鉴定,是我们在工作中经常使用的一个词汇,也是理解本教程内容的一个基本概念。本节我们把这个基本概念放在社会职业活动的大背景下来进行分析和认识。

一、职业技能的基本概念

- 职业技能的概念
- 职业技能的分类
- 职业技能的特点

1. 职业技能的概念

所谓技能,在人类学、劳动经济学和教育测量学里都有专门的研究,我们可大

致理解为，技能是人在意识支配下所具有的肢体动作能力。由于劳动的本质是工具的运用，人在劳动时的肢体动作能力主要是对工具的操作，因此，技能也可称之为操作能力。通常人们往往注意到了技能的动作性，而把这种动作能力包含的智能与体能两个要素分割开来，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，它不可能离开技能而单独存在。技能的提高和智能的提高密切相关，而且只有通过智能的提高才能实现技能的提高。

我们所说的职业技能，是指人在职业活动范围内需要掌握的技能。我们以它是否与就业活动相关来界定。以机动车驾驶技能为例，个人日常生活中驾驶，仅是一种生活技能，而以开车为职业，则是一种职业技能。

2. 职业技能的分类

人的技能存在于人的身心系统中，在运用时就表现出来。人的技能结构层次上最外端的表现形式是动作能力。按动作划分，人的技能基本上划为两大类，即言语技能和肢体技能。在职业活动里，教师和心理咨询师主要靠言语技能；机械维修人员主要靠肢体技能。实际上，两类技能对所有的职业活动都是不可或缺的。

由于现代社会经济结构变化和技术进步的因素，人的劳动就业方式发生很大变化。在许多项目策划、组织管理、技术研发和自动化控制的工作岗位上，人的职业技能更多的是靠知识的运用、信息的掌握和人际关系的协调。这种形式的技能被人们称之为心智技能。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。

3. 职业技能的特点

职业技能的一个重要特点是它的养成与知识的学习截然不同。知识可以在课堂上进行讲授或灌输，而技能一定要在具体工作实践中或模拟条件下的实际操作中进行训练和培养。知识学习是技能养成的基础，但绝不能代替技能的训练，熟练的技能一定要在长期不断的练习和实践中才能获得。

职业技能的第二个特点则是这种技能一旦掌握一般不易忘却。但是，高水平的技能需要在有意识的实践和培训中，经过反复训练，才能巩固和提高。从事舞台表演的艺术家常用这样的话来说明练功的重要性：“一天不练自己知道，两天不练师傅知道，三天不练观众知道。”只有保持经常性的训练和实践，才能保证职业活动对高精度的技能要求。

职业技能的第三个特点是，各种职业的性质及其技能形式有差别，但职业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什么位置，或采取何种表现形式。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：一是决定于该项技能中所包含智能成份的比例大小；二是决定于该项技能所使用工具或手段的复杂程度、技术含量和复合性成份；三是决定于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，其控制的系统和工具越复杂、对劳动者的智力和工作经验的

要求越高,同时,也需要更加严格的培训和长期的实践训练。

二、职业技能鉴定的基本属性

- 职业技能鉴定的概念
- 职业技能鉴定的性质
- 职业技能鉴定的特点

1. 职业技能鉴定的概念

职业技能鉴定的本质是一种考试,具有考试所应有的共性特征:是通过一定手段对人的心理生理素质、社会行为表现、以及专业技能水平等方面,按一定参照系统进行检测、评估、考察或甄别,以便对人的各项表现作出比照性的评判或结论。

但是职业技能鉴定是专门以职业技能为着眼点的考试,因此,它又是一种具有特定内容,特定的手段和特定目的的考试。与一般考试不同,它是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综合手段,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。

根据我国的具体情况,可以将职业技能鉴定定义为:按照国家规定的职业标准,通过政府授权的考核鉴定机构,对劳动者的专业知识和技能水平进行客观公正、科学规范地评价与认证的活动。职业技能鉴定包括职业资格一级(高级技师)、职业资格二级(技师)、职业资格三级(高级)、职业资格四级(中级)和职业资格五级(初级)的资格考评。从这个角度说,按照某一职业的要求,对劳动者的技能水平进行技术等级考核、录用考核、晋级考核等,都可以称之为职业技能鉴定。世界多数国家和地区都采用大致类似的方式开展职业资格认证。

职业技能鉴定活动的主要对象是劳动者从事某一特定的职业活动所必备的职业技能。它包含了两个层次的内容。一是要测量劳动者掌握特定的生产劳动技能的专业性质;二是要测量劳动者运用这些技能解决实际问题、完成工作任务的能力水平,即职业技能的等级。

2. 职业技能鉴定的性质

从职业技能鉴定的本质属性来分析,我们可得出以下结论。

第一,职业技能鉴定属于标准参照性考试。考试学对考试活动有两种分类。一种考试类型是标准参照考试,英文名称为 Criterion Referenced Test (CRT)。所谓标准参照考试,就是个人考试的结果是否符合要求,它参照的是一个既定的标准,这个标准一旦确定与整体考试的水平无相关关系。如果我们将打字录入速度定为每分钟60个字,这就是参照的标准,只要达到这个标准的考生就算及格。这样,不管参考人数有多少,整体水平如何,这些考生可能全部过关,也可能全部都不及格,这种

情况既是可能的，也是正常的。因为考试结果具有绝对性，一个考生能否达标不受其他考生成绩影响，只取决于他自己的考分与及格标准的关系。所以这种考试也称为水平考试或达标考试。例如大学毕业考试或外语水平考试等就属于典型的标准参照考试。

另一种考试类型是常模参照考试，英文名称为 Normal Referenced Test (NRT)。常模参照考试与标准参照考试不同，个人考试的结果是否符合要求，它所参照的不是一个既定的标准，而是根据考试目的预先设定的一个指标。如考试的整体水平高，为了满足这个指标，对考生提出的标准也会水涨船高。同样是考打字速度，如我们需要从每个考场里选出打字速度最快的前十名，这就是参照的常模。常模一旦确定，在一个高手如林的考场里，不管多熟练的打字员也可能会落选，如果这个考场的考生人数少，平均水平又低，那么一个初学打字的人也可能会脱颖而出。可见这种考试的结果是具有相对性的，要受参考整体的水平和数量的影响。这种考试的目的主要用于人才选拔，类似体育竞赛项目的淘汰赛，所以这种考试也称为选拔考试。典型的选拔考试如中学升大学的入学考试，以及公务员招聘考试等。

可见，职业技能鉴定显然是以既定的职业技能等级标准为依据，来衡量劳动者是否达到职业或岗位要求的标准参照考试。

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，其社会分工和行业分布涉及所有职业领域，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，目前有 8 大类行业和 1838 个职业（工种）；而且，社会劳动者的个人身份，包括在岗的各类人员，正在求职的或转岗的人员，以及在校接受培训的学生等多种类型；此外，从业人员还涉及不同等级层次的职业群体，包括最基层的办事员、熟练工，到管理岗位上最高层的首席执行官或总经理等。由于职业技能鉴定对象在职业内容、劳动手段和环境条件上的复杂性，决定了职业技能鉴定方式的性质。从总体而言，职业技能鉴定需要综合运用多种考试方式和手段，需要将知识考试与实际操作考核相结合、面试与笔试相结合、特定考场考试与工作现场考核相结合、团体考试与个体考试相结合，才能全面准确地考核出劳动者的职业技能。

从考试功能的角度来分析，职业技能鉴定显然是以社会劳动者为对象，为适应社会就业和各行各业用人需要而进行的综合性社会考试。

3. 职业技能鉴定的特点 *(书本原句)*

职业技能鉴定有以下三个特点：

(1) 职业活动为导向

在教育和考试领域中与职业活动导向相提并论的是知识体系导向或学科导向。在普通知识教育活动中，主要是以知识体系或学科的发展为导向。在这种导向下的教育活动，它要保持学科体系结构的完整性，即它要强调这门学科理论的系统性和严谨性，在教学中它强调的是学科体系之间递进关系，即从基础知识出发，到专业

基础知识，再进入专业知识；另外，它注重的是对知识的理解和专业理论分析能力的考核。由于学科体系的建立和发展是一个相对独立于经济和生产活动的知识结构，因此，这种教育体系下培养出来的人才类型一般来说知识面较广，理论基础较好，比较符合科研、学术理论和教育部门的需要。但是，这种人才往往缺乏实际工作经验和训练，在进入生产和经济管理岗位时，还必须进行专门的职业技能培训和考核。

职业技能培训的性质决定了职业技能鉴定要以职业活动为导向，以实际工作岗位的需要为依据。技能考核也要涉及相关专业知识，但一定要密切联系经济活动或生产的实际，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。因此，在这个导向下的培养出来的人才类型才能具备较强的实际操作能力，能解决具体工作中面临的各种复杂的问题，真正符合实际工作岗位的需要。

我们常说，教什么决定于考什么，反过来说，考什么又决定于教什么。到底什么是人才培养最终的依据？严格地说，无论教和考都决定于职业标准，标准决定着教什么和考什么。因此建立一个以职业活动为导向、以职业技能为核心的职业标准体系是保证职业培训和技能鉴定工作适应社会经济发展需要的前提。

(2) 实际操作为主要依据

学科导向的教育，注定了要在考场上以考分来比高低，因此，常常会出现学生高分低能的现象。而对劳动者的职业技能鉴定，注重其实际工作能力，才能反映出考生是否真正适合工作岗位需要。传统课堂上的书面考试，很难达到考核的目的。职业技能培训和考核的目的是培养出职业或工作岗位上需要的人。对职业或工作岗位来说，重要的不是你知道什么，而是你会做什么。而要证明你的实际工作能力，最直接最有效的方式就是在你的工作现场，靠你的实际表现来证明你自己。这种鉴定考核的思路和方式是考试本质的回归，它摒弃了现代考试制度最不合理的成份，是改革传统考试制度的一个重要途径。职业技能鉴定虽然强调工作现场的实际表现，但在进行鉴定时，通过模拟工作条件下的考核、符合实际工作任务要求的操作或正式上岗前的实习等方式也都可达到同样的效果。

(3) 第三方认证原则为基础

在计划经济体制下，由于人力资本投入的主体不明确，企业在职业培训、员工招聘和调配上都是按国家计划执行。劳动者的职业资格认证成为政府指导下的企业行为，采取了由企业自我培训、自我考核和自我认证的方式。在市场经济体制下，这种单方认证的方式，无法按社会统一的标准和尺度，保证对全社会的考核实现公平和公正的原则，很难在就业竞争、员工培训和人才流动方面，兼顾和协调社会劳动力供需双方的利益。我国建立职业技能鉴定和职业资格证书制度以来，开始采用第三方认证模式，这是我国在人力质量认证和管理方式上的一个根本性变革，对于提高我国人力资源质量评价系统的科学性和权威性有重要作用。我国在职业技能鉴

定和职业资格证书制度上贯彻第三方认证模式，首先确定了要由政府行政部门负责管理、指导和监督。在《劳动法》中明确规定了由政府批准的技能鉴定机构，而不是由政府行政部门直接进行操作。由于这种技能鉴定机构在组织、职能和利益上独立于用人单位和劳动者，能代表劳动力供需双方或社会的共同利益，在认证方式和考试技术上具有一定权威性，并且能建立起一个高度统一的质量保障体系，这就从法律上，从组织制度和贯彻实施上保证了技能鉴定和资格认证的合法性、公正性和科学性。这种第三方认证模式的变革符合现代市场经济的要求，有利于促进劳动力市场的建设，降低劳动市场运行成本。而且建立第三方认证模式符合国际通行的规则，有利于我国人力资源开发最终走向国际接轨，并为我们参与国际经济竞争创造条件。

第二节 职业技能鉴定体系

- 职业技能鉴定的发展历程
- 职业技能鉴定的工作体系

我国现行职业技能鉴定工作体系是在建国初期工人技术等级考核制度的基础上逐步建立和发展起来的。追溯历史沿革，研究其间发生的重大历史事件，有利于我们认识现行职业技能鉴定工作体系的起源和本质。我国职业技能鉴定工作体系在不同历史阶段，特别是在我国经济体制改革的发展过程中，已发生了很大的变化。其发展历史大体上可分为四个阶段。

一、职业技能鉴定的发展历程

- 初创阶段：建立考工定级和考工晋级制度
- 恢复阶段：建立工人技术等级制度
- 调整阶段：建立职业资格等级制度
- 转轨阶段：建立职业资格证书制度

1. 初创阶段：建立考工定级和考工晋级制度

我国职业技能鉴定工作初创阶段是从新中国建立开始到“文化大革命”结束。

建国初期我们参照前苏联的经验，建立了社会主义的计划经济管理体系，实行了国家统包统配和工资统一计划管理的劳动就业制度。在这个基础上，工人技术等级和工资等级实行全国统一的八级工制。为了尽快恢复国家的经济建设，改变旧中