

●全国教育规划“九五”项目研究成果

职业资格考评的理论与方法■职

职业资格考评的 理论与方法

肖鸣政 主编

——现代人力资源开发与管理的核心技术

中国人民大学出版社

●全国教育规划“九五”项目研究成果

职业资格考评的理论与方法■职业资格

职业资格考评的 理论与方法

肖鸣政 主编

——现代人力资源开发与管理的核心技术

中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职业资格考评的理论与方法：现代人力资源开发与管理的核心技术/肖鸣政主编
北京：中国人民大学出版社，1998

ISBN 7-300-02895-0/F·890

I. 职…

II. 肖…

III. 职业-资格考核-研究-中国

IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 28128 号

全国教育规划“九五”项目研究成果

职业资格考评的理论与方法

——现代人力资源开发与管理的核心技术
肖鸣政 主编

出版发行：中国人民大学出版社
(北京海淀路 157 号 邮编 100080)

经 销：新华书店

印 刷：北京东晓印刷厂

开本：850×1168 毫米 1/32 印张：12.5

1999 年 1 月第 1 版 1999 年 1 月第 1 次印刷

字数：310 000

定价：19.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

前 言

职业资格是劳动人事管理部门对从事某一行业工作人员基本条件的客观规定，职业资格考评，则是对求职者与任职者是否具备从事某一行业岗位工作资格条件的认定与评价。职业资格既是岗位工作要求的客观形式，又是劳动人事管理部门对岗位任职条件的主观反映；既是求职申请者人力资本的现实形式，也是任职者职能水平的主观反映。职业资格考评既可以是依据岗位工作要求对求职任职者任职能力与条件的认定，也可以是针对行业规范对求职任职者本身职能条件的评价。

职业资格考评不同于职业技能鉴定。在内容与对象上，职业资格考评的范围要比职业技能鉴定广泛得多；在方法与技术上，职业技能鉴定只是职业资格考评的一种形式或一个方面。职业技能鉴定只限于对任职技能的认定与评价，而职业资格考评则还要对职业技能以外的品性素质、工作能力、身体条件等对象进行认定与评价。职业资格考评也不同于职业资格考试。职业资格考试只是职业资格考评的一种形式。目前我国举办的各种考试都是笔试形式，职业资格考评除了笔试形式外，还包括各种评价形式与考核形式。

职业资格考评不是仅限于正规的学校内的职业教育，它具有广泛的包容性。它是在产业、行业规范化基础上，建立起从业者的任职标准，通过严格、客观与公正的手段与方法，考查与评定求职与任职的职业能力与条件。它可以激励与引导广大求职与任

职者通过自学、岗位工作与在职训练，通过正规或非正规、长期或短期、集中或分散式的培训，积极主动地提高自己的劳动素质与技能，尽早达到职业规范标准，从事自己向往已久的职业与职位工作。显而易见，这种职业资格考评制度对于我们这样一个12亿人口、50多个民族且教育经费有限的大国的人力资源开发，具有非常重大的意义。

知识经济与科教兴国是我国今后的发展战略。党的十五大报告指出，要使经济建设真正转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。职业资格考评既是对劳动者素质的鉴别与检查，又是对劳动者素质的促进与开发。通过职业资格考评，有助于迅速有效地提高我国现有与未来各行各业的劳动者的素质，保证每个劳动者的质量与规格符合岗位工作的需要，把科教兴国与知识经济的发展战略落在实处，使我国的经济建设真正转移到依靠劳动者素质提高的轨道上来。因为科学技术作为推动社会经济发展的生产力必须具备两个方面的条件：一是需要科学家与工程师把科学技术知识物化为生产工具；二是需要职业技术教育培训大量的掌握现代科技知识，学会使用先进生产工具的熟练工人、技术人员与管理人员。职业教育是为就业作准备的教育，使受教育者获得谋生的技能；技术教育是以传授生产工作中所需要的知识、技能、技巧与技术为内容的教育，使受教育者提高劳动素质。职业技术教育只是一种手段，最后是否达到职业与行业的规范要求，则需要进行职业资格考评。

职业资格考评也是现代人力资源开发与管理的基础与核心技术。任何企事业单位招聘人员，都需要进行职业资格考评，以保证所招聘的人员符合行业工作的规范要求；任何企事业单位的人员调配都需要以职业资格考评为基础，以保证人适其事，事用其能，使任职者职能与岗位的职级相互匹配；任何企事业单位的人员培训，都需要以职业资格要求为目标，以职业资格考评为手段，

对人员培训的效果进行评估与检查;现代企事业单位的薪资报酬,也需要考虑任职者的职能与资格水平,对职能等级与职业资格的确认为评价,必然也少不了职业资格考评。

然而长期以来,我国劳动人事部门的管理重心多放在行业与企事业工作的规范上,忽视了对求职者与任职者资格条件的确认为评价,只重视提高劳动者素质的培训形式而忽视了对培训后任职资格与能力水平提高的考评。目前各种名目繁多的岗位、职业培训班都是以行政方式进行的形式性教育,各行业自我认定盖章式的考评,既无产业标准与行业规范可循,也无公平机制的判定,更无法律依据。在市场经济竞争中,各企事业单位都十分重视人才资源的开发,年复一年地培训与大量资金的投入,行业与部门耗费了大量的人力、物力,但最后都因为没有把好职业资格考评关,而达不到预期的效果。可喜的是近年来,我国已出现了各种职业资格考试,例如,公务员资格考试、律师资格考试、会计资格考试、医师资格考试、经济师资格考试等,此外我国已有 45 个行业、4 700 多个工种开展了职业技能鉴定。这些活动大大推动了我国职业资格考评与人力资源开发的进程,但是还存在不少问题。实践中人们也遇到了不少困难与难点,对职业资格考评的理论与方法提出了更为迫切的需求。尽管有些专家学者积极开展这方面的研究与探讨,发表过一些相关的文章,但专门就职业资格考评研究的专著与研究,还基本上没有见到。

目前关于职业资格考评的研究,国内外还处于经验摸索阶段,远未形成一套公认的、可以指导实践的理论方法。据课题组查阅资料与调查所知,国外与之相关的研究是职业技能鉴定,比较系统的研究与大规模的工作,大约是 20 世纪 80 年代中后期兴起的。我国对于职业资格考评的工作,也是实践先于理论研究的需要。20 世纪 90 年代初期,我国人事部、劳动与社会保障部,才开展这方面的工作。

职业资格考评与方法是我国职业技术教育研究中的重要课题，已列为全国教育规划“九五”项目。对该项目的研究，我们力求从基础工作做起，已出版了《工作分析的理论与方法》与《职业技能鉴定的理论与方法》两本专著，本书是该项目的最终研究成果。

本书立足于职业资格考评方法与技术的理论研究与实验研究。全书约 30 万字，分为理论、方法、实验与附录四个部分。

理论部分包括一、二两章。在第一章中阐述了什么是职业资格，什么是职业资格考评，职业资格考评现状如何，存在哪些问题，职业资格考评的活动在我国源于何时，有过哪些历史经验值得我们借鉴；在第二章中分析阐述了职业资格具有什么特点，职业资格考评具有哪些作用与意义，进行职业资格考评的理论依据是什么，具有哪些类型与方式，进行职业资格考评应遵循哪些基本原则。

方法部分包括第三章与第四章。标准制定问题是职业资格考评研究中的难点与关键；职业资格考评主要考什么；职业资格怎么考；日本的考评方法是笔试，我国目前也是笔试，考试是否职业资格考评中的主要方法与最好方法；除笔试外，还有什么考评方法与技术可以供我们选择与运用，它们各有什么特点。因此第三章与第四章对上述问题进行了大量的与初步性的研究。

实验部分包括第五、六、七、八、九章，这是本项目研究的重点，选择了营销人员、职业企业家、电力企业人员与企业财会人员的任职资格考评作为研究对象，充分综合运用前面四章的研究成果，研制了大量的岗位任职资格考评标准与方法，并进行了专门研究与实验研究。这些研究成果既是我国职业资格考评标准与方法的案例研究，也是对职业资格考评理论与方法的补充，具有较强的实践参考意义与理论研究价值。

第四部分是附录，主要列举了我们国家颁发的与职业资格考

评有关的政策法规，这既是本书研究中的参考依据，也是读者进一步研究职业资格考评理论与方法的重要参考资料。

肖鸣政

1998年9月

目 录

第一章 职业资格考评概述.....	1
第一节 职业资格及其考评概念.....	1
第二节 职业资格考评的现状与问题.....	5
第三节 职业资格考评的历史	13
第二章 职业资格考评的理论	20
第一节 职业资格特点	20
第二节 职业资格考评的理论依据	25
第三节 职业资格考评的作用	31
第四节 职业资格考评的原则与操作	35
第五节 职业资格考评的类型与方式	41
第三章 职业资格考评的内容与标准	45
第一节 职业资格考评的内容与标准概述	45
第二节 职业资格考评项目的确定与表征	53
第三节 职业资格考评指标的搜寻与筛选	56
第四节 职业资格考评指标客观化方法与 考评标准的确定	68
第四章 职业资格考评方法及其分析	82
第一节 职业资格考评的基本方法	82
第二节 事业单位专业技术人员职业 资格考评方法	93
第三节 组织部门领导干部任职资格 考评方法	99
第四节 企业员工职业资格考评方法.....	104

第五章 职业企业家任职资格考评指标体系·····	116
第一节 职业企业家及其分析·····	117
第二节 职业企业家素质分析·····	129
第三节 职业企业家任职资格考评指标体系·····	153
第六章 营销人员任职资格考评标准·····	161
第一节 商场营销人员任职资格考评标准·····	161
第二节 推销人员任职资格考评标准·····	165
第三节 电子信息产品营销人员 任职资格考评标准·····	170
第七章 水力发电四工种岗位任职资格考评 标准与方法·····	181
第一节 四工种岗位任职资格考评的现状与问题·····	181
第二节 四工种岗位任职资格考评方法 的改进研究·····	185
第三节 四工种岗位任职资格及考评方法 的试验研究·····	223
第四节 对四工种岗位任职资格考评方法 的完善建议·····	241
第八章 电力行业有关工种任职资格考评标准·····	243
第一节 现有考评标准的问题与研究目的·····	245
第二节 考评标准的研究过程·····	247
第三节 考评标准及其分析·····	254
第九章 企业财会人员任职资格考评标准与 方法问题研究·····	320
第一节 现状与问题·····	320
第二节 考评标准·····	327
第三节 考评方法·····	332
附录一 职业资格证书规定·····	338

附录二	职业技能鉴定规定·····	340
附录三	电子工程中、高级技术资格评审条件（试行）·····	346
附录四	教师资格条例·····	356
附录五	××大学申报教授职务基本条件的暂行规定·····	362
附录六	党政领导干部选拔任用工作暂行条例·····	365
附录七	工人考核条例·····	379
参考书目	·····	385
后记	·····	386

第一章 职业资格考评概述

职业资格，是人力资源开发与管理的基础点与中心点。只有符合职业资格要求的人才能让其上岗任职。针对特定的岗位要求，我们千方百计去吸引并挑选那些具有职业资格条件的人，这便是人员招聘。对那些低于职业资格要求的人我们要对他们进行训练与开发，这便是人员培训。对于那些高于职业资格要求的人我们要对他们提拔与开发，这便是人员晋升。确认某人是否具备某种职业资格的过程，便是人员测评与人事考评。制定某一岗位职责与任职资格标准的过程，便是工作分析或岗位分析。确认某一职业资格的劳动价值并分配相应成果的过程，便是工资报酬。

与此同时，职业资格也是职业教育的核心与培养目标。无论是中等职业教育还是高等职业教育，都是针对一定的职业资格要求来设置课程与进行教学的，使培养出来的人才符合一定的职业资格要求，从而达到教育为社会经济建设服务的目的。只有符合职业资格的人，才能准予毕业，走向就业岗位。

这一章是全书的开端，我们将对什么是职业资格，什么是职业资格考评，职业资格考评的现状、历史以及目前存在的问题等，作些初步性的探讨。

第一节 职业资格及其考评概念

职业资格的概念，是近几年才出现的一个名词，对于什么是职业资格，什么是职业资格考评，人们对它的认识还比较模糊。为

此本节首先对这两个基本概念作些分析。

一、职业资格的概念

职业资格是什么？似乎很少有人对此作出专门解释。正式的解释是原国家劳动部 1994 年颁发的《职业资格证书规定》，其中的解释主要限于知识能力方面，具体参考本书附录一。资有依据、本钱、价值、智慧能力与资历等解释，因此资格可以解释为依据规定、本钱标准、价值标准与智慧能力、品质及资历等的标准要求。职业资格则可以理解为个人从事某一职业的基本条件。这些基本条件包括个人的智慧能力、学识、体质、品质与经验，它是个人做好该职业工作的依据与本钱，也是个人工作能力与将来可能取得工作业绩的一种价值标志。

职业资格也是对各种岗位任职资格的统称或总称。教师资格、律师资格、会计资格等，都是职业资格的特定表现形式。

职业资格，既是职业教育研究的对象，又是人力资源管理与开发研究的对象。所谓职业教育，简单地说就是针对一定职业工作要求培养合格劳动者的教育。职业资格则是衡量职业教育质量与准予毕业的尺度与依据。

在劳动人事管理工作中，我们经常要开展人员招聘、岗位配置、人员选拔与任用等工作，职业资格的具体形式——职业资格标准则是开展这些工作的依据与指南。

二、职业资格的结构

职业资格的结构具有三维性特点，即水平维、内容维与能力维。水平维对应着初级、中级与高级三个级别。初级是从业资格，中级为执业资格，高级是晋升资格。能力维也可以看作是结构维，它包括学识、品性、能力、经验、身体与业绩，这 6 个方面既揭示了职业资格的结构特征，又揭示了职业资格的能力特征。身体、经验与学识是工作能力形成的基础，品性与才能是工作能力的核心与实质，而业绩是工作能力的表现形式。内容维也可以

看作是职业资格的时空表现形式维。职业资格是人们对劳动者工作能力认定的一种心理形式。虽然它本身是一种客观实在，但却是看不见摸不着的抽象物，因此应该从时间与空间的角度来揭示职业资格的时空形式。它包括历史行为表现、日常工作表现与特定考评场景中的行为表现。前者为资历与成绩，中者为业绩与能力行为，后者为潜能与特质表征。如图 1—1—1 所示。

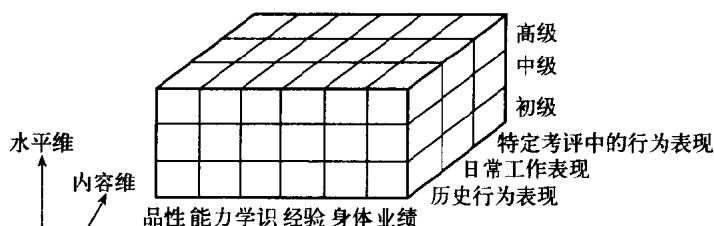


图 1—1—1 职业资格考评标准体系结构示意图

三、职业资格的作用

职业资格，在职业教育、人力资源开发与管理中的作用是非常明显的。

（一）它为各级各类学校的专业培养目标提供了科学依据。教育要为经济建设服务，满足社会主义市场经济的需要，教育的这种服务功能主要是通过所培养的人才来实现的。学校培养出的各种专业人才只有符合相应的岗位工作要求时，教育服务于经济的功能才能得到有效发挥。

（二）职业资格是科教兴国的纽带。科教兴国已确立为我国的基本国策，然而科教兴国只有通过人才培养，把一定的科学技术与文化知识转化为实际生产岗位上需要的工作能力，才能发挥出兴国的威力。科学、技术与教育本身并不能兴国，它们要与生产实践相结合，要具体落实到生产实践中去，才能发挥出作

用。职业资格是科学技术、人才教育与生产岗位的结合点与着眼点。

(三)职业资格为人力资源管理与开发提供了科学依据与工作目标。人的潜能是多方面的,人的发展是无限的,但人的生命与能力最佳发挥期是有限的。如何在有限的能力发挥期内开发出人的潜能,发挥它们的效用,职业资格为我们提供了开发的目标与依据。人力资源开发与管理者应该把劳动者无限的发展理想与期望引导到当前的职业资格形成与发展上来,劳动者应把自己的努力自觉地集中在自身职业资格的提高与发挥上来,这样人力资源的劳动价值与使用价值才能得到真正的体现与实现。离开一个个具体的职业资格去谈论人力资源的开发与管理,我们容易产生盲目与形式主义行为。

四、职业资格考评

职业资格考评,即对个人是否具备某种职业任职资格条件及其水平等级的一种考核与评价。这种考评活动不是单纯的片断,而是一个连续的过程。

从考评主体的变化来看,先是被考评者自我考评。一般来说,自我考评合格才可能提出考评申请,否则就会自动退却。其次是组织内部考评。被考评者提出考评申请后,所在部门或组织应对其任职资格进行内部考评,这种内部考评主要是依据被考评者平时的工作业绩与表现进行的一种考评,比较经济可行。再次是组织外部考评。这种考评应该由专业性或行业性的中介考评机构来操作。如果被考评者不愿接受组织内考评,也可以直接提请组织外考评。不过考评费用将大为增加。

从考评程序上来看,先是任职资格要素分析,然后是对要素构成条件分析,包括学历、经历与成长过程的分析。接下来是对申请者的考试、考查与评价。这里的考查与评价既包括阶段性的统一性评价与测试,也包括事后的追踪与调查。最后是定期(半

年至 5 年不等) 的复验, 这一点很重要。目前有些行业因为缺少对职业资格的定期复验, 许多具有高级任职资格的人都发生退化现象。

职业资格考评与职业技能鉴定是有区别的。这种区别主要表现在对象与内容上。职业技能鉴定只是对任职者工作技能及其水平等级的一种认定与评价, 鉴定的对象与内容只限于能力因素的一部分。具体鉴定内容与方法, 请参考本书附录二。而职业资格考评的对象与内容则要广泛得多, 它不但包括技能在内的能力, 而且还包括品德、职业性向、经验与身体条件等。

在方法手段上, 职业资格考评的方法比职业技能鉴定的方法更为广泛。凡是职业技能鉴定的方法一般都能适合于职业资格考评。

职业资格考评有广义与狭义之分。广义的职业资格考评即是一种对某人任职资格认定与评价的过程。这种认定与评价, 一般与职业资格的形成过程相统一, 寓认定于教育之中, 寓评价于形成之中。例如工厂中的学徒制, 一般从师学徒 3 年即可出师独立作业。狭义的职业资格考评即是一种标准化与规范化的专门性考核与评价。例如我们的会计资格考试、律师资格考试以及职称资格评定等。

第二节 职业资格考评的现状与问题

随着劳动人事管理工作的科学化, 职业资格条件分析及其考评工作已在各行各业普遍展开。为了便于了解, 下面分段叙述。

一、职业资格考评现状

目前各行各业的职业资格条件正在建立与完善之中, 资格考评工作也在研究与进行之中。下面我们举例介绍有关行业与部门

制定的职业资格标准及其考评方法。

(一) 专业技术人员任职资格及其考评。20 世纪 80 年代中期，我国对专业技术人员的任职资格进行了大范围的分析，出了一批成果与法规。例如本书附录三是国家人事部与原电子工业部对工程技术人员资格的考评规定。又如《各类干部岗位知识规范参考手册》中包括了 607 种岗位人员知识、能力与经验的基本条件，每个岗位分低、中、高三个层次的水平要求，其中对于高级实验师的任职要求要求如图 1—2—1 所示。

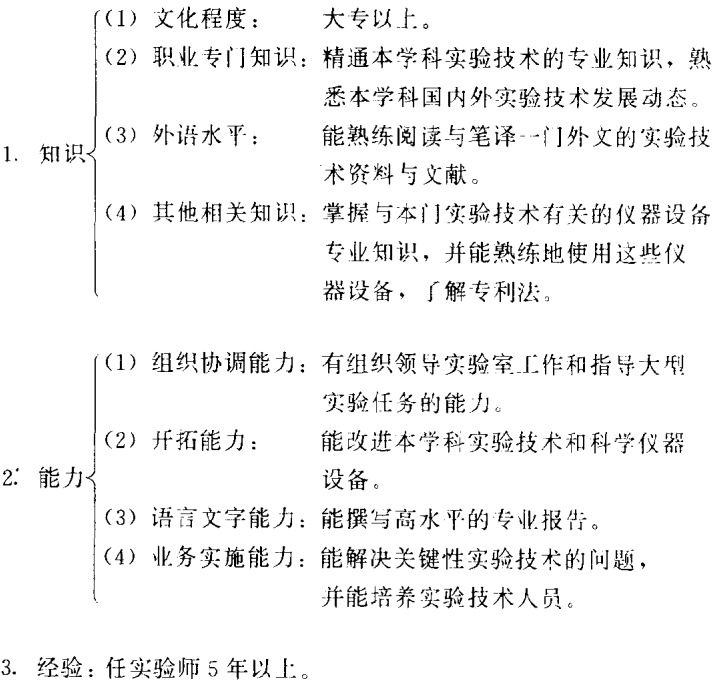


图 1—2—1 高级实验师任职资格考评标准体系

对于专业技术人员任职的资格，人们重点是保证智能上的合