

水利行业职业技能 鉴定指导

张渝生 主编



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

前 言

优秀技术工人是人才，已是各级领导和全社会的共识。为了加大水利行业技能人才培养力度，促进水利行业技能人才成长，提高水利行业职工队伍整体素质，水利行业职业技能鉴定工作在劳动和社会保障部培训就业司、职业技能鉴定中心、水利部人事劳动教育司以及水利部职业技能鉴定指导中心的领导和业务指导下，得到了健康发展，使水利行业技术工人技术水平有了很大提高。

为使水利行业职业技能鉴定工作更加客观、科学和规范，我们组织水利行业从事这方面工作的专家编写了这本书，供人事劳动教育（职业培训）部门工作人员、鉴定站工作人员、职业技能鉴定考评员和质量督导员、技工学校教师、广大技术工人、技工学校学生以及分管职业技能鉴定工作的领导学习和参考。

本书第一章由张渝生执笔，第二、三、四、八章由童志明执笔，第五章由宋子良执笔，第六章由于桂芳执笔，第七章由马成奎执笔，第九章由钟汉华、孙淑云执笔，附录部分由侯京民执笔。全书由张渝生负责统稿。

由于时间仓促，加上职业技能鉴定工作发展变化较快，书中疏漏之处难免，恳请读者提出宝贵意见和建议。

编 者

2001年2月

目 录

前 言

第一章	职业技能鉴定的发展和现状	1
第一节	国家职业技能鉴定的发展和现状	1
第二节	水利行业职业技能鉴定的发展和现状	6
第二章	职业技能鉴定机构	12
第一节	职业技能鉴定机构及其主要职责	12
第二节	水利行业特有工种职业技能鉴定站的建立	16
第三节	水利行业特有工种职业技能鉴定站的管理与评估	26
第三章	水利行业职业技能鉴定有关人员	35
第一节	水利行业职业技能鉴定站工作人员	35
第二节	水利行业职业技能鉴定考评员	41
第三节	水利行业职业技能鉴定质量督导员	53
第四章	职业技能鉴定依据	56
第一节	职业技能标准	56
第二节	职业技能鉴定规范	61
第三节	工人岗位规范	74
第五章	水利行业职业技能鉴定试题设计	81
第一节	水利行业职业技能鉴定理论知识试题设计	81
第二节	水利行业职业技能鉴定理论知识试卷设计	88
第三节	水利行业职业技能鉴定理论知识试题标准答案和 评分标准的制作	91
第四节	水利行业职业技能鉴定操作技能考核设计	102
第六章	水利行业职业技能鉴定的实施	111
第一节	水利行业职业技能鉴定组织	111
第二节	水利行业职业技能鉴定准备	130
第三节	水利行业职业技能鉴定实施	140

第七章	水利行业技师及高级技师考评、聘任与管理	146
第一节	水利行业技师、高级技师的性质与评聘范围	146
第二节	水利行业技师、高级技师考评、聘任与管理体制	147
第三节	水利行业技师、高级技师职业技能鉴定	148
第四节	水利行业技师、高级技师任职资格评审	151
第五节	水利行业技师、高级技师的聘任与管理	164
第八章	水利行业职业资格证书的核发	167
第九章	职业技能培训	172
第一节	职业技能培训的意义	172
第二节	职业技能培训的特点	173
第三节	职业技能培训的方法	176
附录一	水利行业特有工种职业技能鉴定站一览表	192
附录二	水利行业水电职业技能鉴定站一览表	197
附录三	职业技能鉴定有关文件选编	198
	工人考核条例	198
	职业技能鉴定规定	203
	职业资格证书规定	209
	全面推进职业技能开发体系建设工作的意见	211
	职业技能鉴定工作规则	218
	关于实行技师聘任制的暂行规定	225
	关于高级技师评聘的实施意见	227
	关于加强技师管理工作的通知	230
	水利行业特有工种职业技能鉴定实施办法	233
	水利行业技工学校、职业技术学校毕(结)业生实行职业技能鉴定办法	241
	水利行业特有工种技师和高级技师考评、聘任与管理办法	244

第一章 职业技能鉴定的发展和现状

职业技能鉴定是劳动行政部门批准，并在其领导下的专门机构。依据国家职业技能标准和职业技能鉴定规范，由经过专门培训并取得资格的考评员，按照规定的程序对技术工人的技能水平进行考核评价认证，最后由劳动行政部门给合格者颁发相应资格证书的过程。

随着社会的发展，特别是随着我国社会主义市场经济体制的不断完善，职业技能鉴定在提高劳动者素质和规范劳动力市场方面起着越来越重要的作用，劳动者要进入劳动力市场求职、上岗、评定工资等级等，首先必须通过职业技能鉴定取得能够证明自己技能水平的技术等级证书，即职业资格证书。对从事某些责任重大、社会通用性强、关系公共利益的专业（工种）的人员还需取得执业资格证书。由于培训、鉴定、使用与待遇相结合的机制在各单位逐步建立，在职技术工人通过取得相应的证书有望实现工资的增长，因此，取得相应的技术等级证书或技师、高级技师合格证书对在职技术工人十分重要。

我国的职业技能鉴定制度是在原工人考核制度的基础上，结合发达资本主义国家的经验，于1993年建立起来的，经过几年的规范和发展，已经探索出适合我国社会发展的职业技能鉴定制度。水利行业职业技能鉴定从1994年开始起步以来，已摸索了一套具有行业特点的职业技能鉴定办法。实践证明，职业技能鉴定的不断发展与完善，为广大技术工人开辟了成才通道，为全面提高职工队伍素质起到积极作用。

第一节 国家职业技能鉴定的发展和现状

工人考核制度到职业技能鉴定制度的演变和发展，是适应我

国从计划经济到社会主义市场经济转轨的必然结果，也是适应改革开放和与国际接轨的需要。随着国有企业改革的不断深化和产业结构调整，许多企业职工岗位发生变化，加上国际劳务输出和劳务合作的不断壮大，劳动力市场异常活跃，以客观评价劳动者技能水平的职业技能鉴定制度，更体现出社会化管理体制的必要性和优越性。

一、工人考核制度的建立

中华人民共和国成立后，我国以原苏联的工资制度为蓝本，建立了工人八级工资制，每个等级的工资相应有一定的技术要求。1956年我国进行第二次工资制度改革时，国务院颁发的《关于工资改革中若干具体问题的规定》中规定：企业工人升级严格根据技术标准评定，经过技术鉴定或者考工，证明工人已经符合高等级的技术标准的时候，应该予以升级，并且按照新的等级工资标准发给工资。1958年国务院颁发的《关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》中指出：学徒工在学习期满后，经过考试合格，才能转为正式工人；技术或业务未达到预定要求的，适当延长学习期限。学习期满后第一年的工资，按所在单位生产工人的一级工资标准执行；工作满一年后，根据生产或工作的需要、本人的技术水平和平日的工作成绩，正式评定技术等级和工资等级。

以上说明，我国在50年代就已重视和开始了工人技术考核，并把工人的技术水平与其工资待遇挂起钩来。可以说，我国的工人技术考核制度是在50年代就开始建立的，虽然只是雏形，也没有一套完整的考核制度，但其技术水平与工资挂钩的思路和做法是值得肯定的，在一段时期内起到过积极的作用。可惜由于“左”倾思想和“文革”的影响，工人技术考核工作没有坚持下来。

二、工人考核制度的发展

改革开放以后，随着经济建设和体制改革的发展，急需提高工人队伍的素质，充分调动工人的劳动积极性，加上职工工资升级工作得到恢复，工人考核工作又一次提到了重要地位。

1981年，中共中央、国务院发出了《关于加强职工教育工作的决定》，原国家劳动总局在关于贯彻这一决定的通知中指出：要逐步建立健全工人技术考核制度，对进厂的新工人，都必须按规定的目标要求，经过正规培训、考核合格后才能上技术岗位；凡是工人调资、晋级、提拔以及转改新的技术工种，都要经过正规培训、考核，合格后才能进行。对技术工种工人，都要严格按照《工人技术等级标准》进行考核，合格后才能承认正式的技术等级，并发给证书。还要求各试点企业建立工人考核委员会，有条件的省、直辖市、自治区建立地区性的工人考核委员会。

1983年，原劳动人事部制定颁发了《工人技术考核暂行条例》（试行），恢复了工人技术考核工作，目的是为了鉴定工人的实际技术水平，调动工人学习文化技术的积极性，加强工人技术培训工作，提高我国工人队伍的素质，适应社会主义现代化建设的需要。条例中规定凡国营企事业单位的技术工人都要有计划、有步骤地进行培训，实行技术考核制度。“条例”还对考核的种类、考核的方法、组织领导等作了详细的规定。由于工人的工资多年未晋升，导致工人的工资等级低于技术等级，存在高技术、低工资的现象，在当时国家财政不宽松和计划经济成分较多的情况下，企业工人的升级采用了按比例的方法，未能真正把考核和待遇切实挂起钩来。

1986年7月，李鹏总理在原国家经委《关于高级工培养问题的报告》中批示：“要建立一整套考核制度，并以考核实际操作技能为主。”1986年12月，李鹏总理在全国成人教育工作会议上指出：“我们社会成员大多数人还需要在第一线从事生产劳动，不要引导人们都去当干部、当工程师。国务院已确定实行工人技师制度，有关部门将对工人技师待遇作出相应规定。这样就可以使工人有一个奔头，初级工向中级工发展，中级工向高级工发展，高级工中少数优秀的还能成为技师。”1987年，国务院批准了《关于实行技师聘任制的暂行规定》，在高级技术工人中评聘技师，对稳定生产第一线的高级技术工人，充分发挥他们在生产中的作用，起

到了政策导向作用，在工人中引起了强烈反响。1989年4月，劳动部又制定了《关于评聘高级技师的实施意见》，并于当年在全国评出了211名高级技师。

《工人技术等级考核暂行条例》于1983年颁布试行7年后，劳动部根据各地的经验和改革中出现的新情况，对其进行了修改和补充，经国务院批准于1990年7月正式颁布了《工人考核条例》。为了贯彻实施好条例，1991年4月劳动部颁发了《劳动部关于贯彻〈工人考核条例〉的通知》，各省、直辖市、自治区的劳动部门和国务院行业主管部门劳动工资机构结合实际情况，制定了本地区、本行业的《工人考核实施办法》。从此，有关工人考核的法律规定基本完备，一套较完整的工人考核制度基本建立起来。

三、国家职业技能鉴定的形成与发展

随着社会主义市场经济体制的建立，要求政府转变职能，劳动行政部门要从微观管理转向宏观管理，要改变原计划经济体制下以行政手段管理劳动力的方式，建立以市场调节为主的劳动力市场。在客观形势的要求下，劳动部根据《工人考核条例》制定了《职业技能鉴定规定》，并于1993年7月颁发，标志着职业技能鉴定制度的正式实施。《职业技能鉴定规定》明确规定职业技能鉴定实行政府指导下的社会化管理体制，还对职业技能鉴定机构、职业技能鉴定的组织和实施、职业技能鉴定考评员进行了规定。

1994年2月，劳动部、人事部联合颁发了《职业资格证书规定》，决定在全社会实行职业资格证书制度，职业资格证书是国家对申请专业（工种）学识、技术、能力的认可，是求职、任职、独立开业和单位录用的主要依据。实行职业技能鉴定制度是建立职业资格证书制度的基础，职业资格证书制度又反过来推进了职业技能鉴定制度的实施。

1994年5月，劳动部发出了《关于实行职业技能鉴定社会化管理试点工作的通知》，公布了试点城市名单和50个首批国家职业技能鉴定工种。1994年7月5日，八届人大常委会八次会议通过的《中华人民共和国劳动法》第六十九条规定：国家确定职业

分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。以法律形式确立了职业技能鉴定的地位。

为加强职业技能鉴定工作的领导和业务指导，原劳动部专门成立了职业技能开发司和职业技能鉴定中心。为搞好职业技能鉴定的质量管理，1996年劳动部根据《职业技能鉴定规定》制定颁发了《关于加强职业技能鉴定质量管理工作的通知》和《职业技能鉴定工作规则》，从行政管理和技术支持两方面提出了要求，构筑了质量保证体系的框架。劳动部职业技能鉴定中心还开发了职业技能鉴定试题库软件，建立了车工、钳工等6个工种的示范性试题库。为掌握全国考核鉴定和颁证的进展情况，建立了全国统一的考务报表制度。

到1999年末，全国已成立59个省级和行业级的职业技能鉴定指导中心，建立了4202个国家职业技能鉴定所（站），培训职业技能鉴定考评员73068人。

职业技能鉴定制度是对原工人考核制度的完善和发展，主要表现在以下几个方面：一是考核鉴定对象从单纯的企业内部扩大到了全社会；二是考核的目的由单纯的企业内部劳动工资管理转变为客观评价劳动者的技能水平；三是鉴定机构由原非常设的工人考核委员会变为由国家批准的从事职业技能鉴定的专门机构——职业技能鉴定所（站）；四是鉴定的标准由原八级技术等级标准变为更科学合理的以初、中、高三个等级的工人技术等级标准。

为表彰和宣传各行业优秀技术工人，促进广大劳动者提高技术技能，原劳动部于1996年开始在全国开展“中华技能大奖”获得者和“全国技术能手”评选表彰活动，每年评选表彰10名“中华技能大奖”获得者和100名“全国技术能手”。2000年劳动和社会保障部第7号令颁发的《中华技能大奖和全国技术能手评选表彰管理办法》明确：“全国技术能手”称号获得者原具有高级职业资格的，可晋升为技师；“中华技能大奖”获得者原具有技师资格的，可晋升为高级技师。进一步提高获奖者的待遇，这对激发广

大工人学习技术的热情,促进职业技能鉴定工作的开展有积极作用。

第二节 水利行业职业技能鉴定的发展和现状

水利行业工人考核和职业技能鉴定工作是在原劳动部的领导下开展的。早在1993年水利部就与劳动部联合颁布了新的《中华人民共和国工人技术等级标准·水利》,为水利行业职业技能鉴定制度的实施打下了良好的基础。水利部在按照劳动法律法规和国家有关政策开展工作前提下,还结合水利行业的实际情况,制定了一系列关于职业技能鉴定的管理办法,开展了卓有成效的工作,使行业技术工人的素质不断提高。

一、水利行业职业技能鉴定的兴起

1994年3月,水利部在北京召开了水利部工人技术等级考核座谈会,此次会议是针对水利行业如何贯彻落实《工人考核条例》和《职业技能鉴定规定》而召开的,也是原水电部机构改革后召开的第一次关于如何搞好水利行业工人考核工作的会议。会议讨论了水利行业工人技术考核的实施办法和工人技术培训及考核计划。这次会议可以说是水利行业职业技能鉴定工作的起点。

为保证水利行业职业技能鉴定工作的顺利进行,摸清水利行业技术工人队伍情况,1994年4月,水利部对部直属单位的技术工人情况进行了统计调查;同年5月又对各省、直辖市、自治区及各计划单列市的水利行业技术工人情况进行了统计。第一次摸清了全国水利行业技术工人队伍情况。

编写出版水利行业职业技能鉴定教材是职业技能鉴定的基础工作之一,这项工作周期长、工作量大,因而水利部及早抓了这项工作,于1994年6月成立了水利行业工人考核培训教材编审委员会,具体负责教材编审的组织、规划、审定、出版及发行工作。

为进一步完善职业技能鉴定制度,加强水利行业工人考核工作的领导,水利部于1994年7月成立了以张春园副部长为组长的

水利部工人考核领导小组。

为做好职业技能鉴定制度与原工人考核制度的衔接和过渡，1994年8月水利部颁发了《关于实施〈水利行业特有工种工人本等级考核办法〉的通知》，要求各水利单位对水利行业特有工种技术工人的技术等级进行复核认定，本等级考核合格的换发《中华人民共和国技术等级证书》，不合格的可补考一次，仍不合格者要降低技术等级或调离技术岗位。

1994年11月，经劳动部批准成立了水利部职业技能鉴定指导中心，标志着水利行业职业技能鉴定工作步入正规化的轨道。

二、水利行业职业技能鉴定的发展

水利部职业技能鉴定指导中心成立后，即配合部人事劳动司着手进行职业技能鉴定的各项基础建设。首先起草了《水利行业特有工种职业技能鉴定实施办法》，对水利行业职业技能鉴定的工种范围与对象、组织机构及管理、工作程序、申报条件、内容与方法以及技师和高级技师的聘任与管理作了规定。这一“办法”是水利行业职业技能鉴定的纲领性文件，经劳动部批准后，水利部于1995年3月以水人劳〔1995〕100号文颁发实施。

在当时人们对“职业技能鉴定”这个概念还不了解的情况下，于1995年4月在湖南举办了第一期水利行业职业技能鉴定考评员资格培训班，部直属有关单位和各省、直辖市、自治区水利（水电）厅（局）派人参加了培训，这期培训班使学员对职业技能鉴定的管理体制、实施过程及重要意义有了系统的了解。

1995年7月，水利部颁发了《关于建立特有工种职业技能鉴定站（所）有关问题的通知》，规定具备建站条件的部直属和地方所属水利单位可建立水利行业职业技能鉴定站，负责水利行业特有工种工人的职业技能鉴定。根据建站申请报告，水利部经过反复审查和论证，最后向劳动部申请建站52个，劳动部于1996年2月进行了批复。这52个鉴定站分布在全国7个部直属单位和25个省、直辖市、自治区。1998年，未建立鉴定站的几个部直属单位和省、直辖市、自治区也向水利部申请建站，经上报劳动和社

会保障部，批准水利行业第二批建立鉴定站 8 个。另外，又根据行业的特点，向劳动和社会保障部申报了水电职业技能鉴定站 11 个。至此，水利行业职业技能鉴定站达到 71 个。

为维护国家职业资格证书的严肃性和权威性，水利部于 1995 年 10 月制定下发了《水利行业特有工种工人〈技术等级证书〉、〈技师合格证书〉的核发与管理办法》，对证书的填写、核发办法和纪律进行了规定。

为加强水利行业职业技能鉴定站的管理，规范鉴定站的行为，水利部于 1996 年 3 月制定下发了《水利行业特有工种职业技能鉴定站管理办法》，对鉴定站的性质与管理体制、权利与义务、纪律与奖惩、收费与使用进行了规定。紧接着 1996 年 4 月，又制定下发了《水利行业特有工种职业技能鉴定考评员管理办法》，对考评员的作用与地位、考评员资格的取得、考评员的聘任、考评员的职责、考评员的纪律与奖惩等进行规定。这两个“办法”的出台，对保证职业技能鉴定的质量起到了良好的作用。

在水利行业职业技能鉴定的各项基础工作基本就绪的情况下，1996 年 6 月水利部在湖北丹江口市召开了首次全国水利行业职业技能鉴定工作会议，张春园副部长出席会议，劳动部职业技能开发司赵伯雄处长到会指导工作。会议总结了前阶段水利行业职业技能鉴定工作，布置了下一阶段工作计划。表彰了在教材编写工作、教材征订工作以及建站工作中涌现出的先进单位和个人。会议期间还举办了水利行业工人考核培训教材首发式和水利行业特有工种职业技能鉴定站揭牌仪式，张春园副部长和劳动部赵伯雄处长为丹江口工程管理职工大学鉴定站揭牌。这次会议是一个总结大会，也是一个动员大会，会议之后水利行业职业技能鉴定工作即进入升级鉴定阶段。

技师和高级技师的评聘是职业技能鉴定的组成部分，也是培养高级技能人才的有效手段。为规范水利行业特有工种技师和高级技师的考评、聘任与管理工作，1996 年 12 月，水利部颁发了《水利行业特有工种技师和高级技师考评、聘任与管理办法》，对

水利行业特有工种技师和高级技师的性质、评聘范围及职务名称的确定；任职资格考评、聘任与管理体制；任职资格的申报条件；任职资格的评审赋分标准；任职资格的报名及考评办法；证书的核发；聘任与管理等方面进行了规定。

按照劳动部的要求，1997年5月水利部在北京召开了国家职业技能鉴定题库水利分库建设研讨会，请劳动部职业技能鉴定中心的题库专家讲授题库建设的基本知识和命题技巧。为搞好题库的建设，水利部成立了命题专家组，来自水利行业的30余名专家被聘为专家组成员。

1997年是水利部党组确定的水利人才开发年，为促进水利行业职业技能鉴定工作的发展，开发水利技能人才，弘扬优秀技能人才的先进事迹，进一步激发广大技术工人的职业荣誉感和敬业精神，水利部与劳动部联合开展了全国水利行业职业技能竞赛，在水文勘测工、坝工钢筋工、闸门运行工、灌排工程工、水土保持防治工等5个工种中通过层层竞赛选拔出了50名优胜者。水利部还建立了水利行业技能人才评选表彰制度，决定从1997年起每两年在全国水利行业评选表彰5名“全国水利技能大奖”获得者和50名“全国水利技术能手”。1997年还在全行业开展了特有工种技师、高级技师评聘工作，在全国水文勘测工、水文勘测船工和河道修防工中评出了首批19名高级技师。

从1999年开始，水利部在全行业实行“统一命题、统一考试时间、统一发证”的职业技能鉴定制度，标志着水利行业职业技能鉴定工作走上了正规化的轨道。

上述过程反映了水利行业职业技能鉴定的发展轨迹，职业技能鉴定制度的不断完善，基础建设的不断加强，工作思路的不断拓展，使水利行业职业技能鉴定工作走在各行业部委的前列，曾连续两次在劳动部召开的全国职业技能鉴定工作会议上作典型发言，受到劳动部的肯定。

三、水利行业职业技能鉴定工作的成效

截至2000年底，水利部已累计培养职业技能鉴定考评员

1200 多人，参加培训和鉴定的技术工人达 30 多万人次。水利行业第一批试点的 52 个职业技能鉴定站已有 26 个被国家认定为合格鉴定站，并在《中国劳动报》上公告。水利行业职业技能鉴定工作取得了良好的成效，主要表现在以下几个方面：

一是技术工人的整体素质明显提高。据统计，1999 年底全国水利行业职工总数为 149.1 万人，其中工人 96.3 万人，占职工总数的 64.6%。工人中技术工人 81.2 万人，其中行业 32 个特有工种工人 34.0 万人。行业特有工种各技术等级人数及比例为：无等级人数 3.2 万人，占 9.4%；初级工 10.7 万人，占 31.5%；中级工 11.4 万人，占 33.5%；高级工 8.7 万人，占 25.6%。高级工中具备技师、高级技师任职资格的人数为 1224 人，占高级工的 1.4%。1999 年与 1994 年相比，初级工的比例下降了 9.6 个百分点，中级工的比例下降了 1.3 个百分点，高级工的比例上升了 12.7 个百分点。可见，技术工人队伍的整体素质有了明显提高。

二是促进了人才观念的改变。随着水利行业职业技能鉴定工作的不断深化，人们对技术工人的认识不断加深，人才观念也发生了转变，“优秀技术工人也是人才”的思想日渐深入人心。水利部在进行人才调查时，已把取得高级技术等级证书的工人作为人才统计，并把高级技能人才的开发作为人才资源开发的重要内容之一。

三是激发了广大技术工人学习技术的热情。由于实行培训、鉴定、使用与待遇相结合的制度，技术工人的正常晋升渠道得以疏通，不少优秀技术工人还得到了破格晋升，并享受相应的工资待遇，形成了激励机制；相反，有些技术水平低的工人则得不到晋升，还可能下岗的危险，形成一种压力。以上两方面都大大激发了广大技术工人学习技术的热情，技术工人的学习态度由以前的“要他学”变为现在的“他要学”。

四是营造了重视技能、尊重技术工人的良好氛围。自开展职业技能鉴定工作以来，技术工人的思想素质及技能水平的提高越来越受到各级领导的重视。1996 年水利部表彰了 1000 名水利行

业模范工人，他们大多数是生产岗位的技术骨干。1997年水利行业产生了9名“全国技术能手”和1名“中华技能大奖”获得者。1997年水利部又建立了水利行业技能人才评选表彰制度。1998年2月在北京召开隆重的水利行业首届技能人才表彰大会，影响特别大，会议受到了劳动部、全国总工会、全国妇联、团中央的高度重视，会议表彰了1997年水利人才开发年中通过评选和职业技能竞赛产生的75名水利行业技能人才，并为水利行业特有工种首批高级技师颁发《高级技师任职资格证书》，把重视技能、尊重技术工人的热烈气氛推向了高潮。

五是稳定了技术工人队伍。以前由于种种原因，一部分技术工人不安心本职工作，特别是一些有能力的技术工人在取得文凭以后就想想方设法调离工人岗位或调到其他技术岗位，这一情况不利于高级技能人才的培养和技术工人队伍的稳定。实行职业技能鉴定制度以后，一方面从制度上限制了工人转岗（转岗会影响本工种工龄以致影响技术等级晋升），另一方面工人得到了应有的报酬和地位，实现了自我价值，自愿安心岗位工作。开展技师、高级技师评聘工作也留住了不少高技能人才。技术工人敬业爱岗，岗位成才，队伍稳定，技能水平提高，一定程度上促进了行业经济效益及社会效益的增长。

第二章 职业技能鉴定机构

我国现行的职业技能鉴定制度实行的是政府指导下的社会化管理体制，这是建立社会主义市场经济体制，按照市场规律配置和调节劳动力资源的客观要求。劳动部门通过转变职能，改变管理方式和手段，实现以行政手段管理社会劳动力为主向以劳动力市场自我调节为主的转变；从劳动力的微观管理向宏观管理转变。在实现上述转变的过程中，原来由政府直接操作的大量的具体工作需要由某一非政府机构来完成，那就是社会中介组织。职业技能鉴定站（所）正是这样具有“准政府行为”的社会中介组织。

第一节 职业技能鉴定机构及其主要职责

职业技能鉴定的社会化管理体制包括行政管理机构、业务管理机构 and 具体执行机构。最高行政管理机构是劳动和社会保障部，其次是地方劳动部门和国务院行业主管部门劳资机构。职业技能鉴定的最高业务主管机构是劳动和社会保障部职业技能鉴定中心，其次是地方劳动部门和国务院行业主管部门的职业技能鉴定指导中心。所有的职业技能鉴定站（所）是职业技能鉴定的具体执行机构。

一、各级职业技能鉴定机构的关系

总的来讲，上级职业技能鉴定行政管理机构、业务管理机构分别领导下级相应机构；同级行政管理机构领导同级业务管理机构；职业技能鉴定具体执行机构在行政上接受上级行政管理机构的领导，在业务上接受上级业务管理机构的领导。图 2-1 为职业技能鉴定机构关系图。

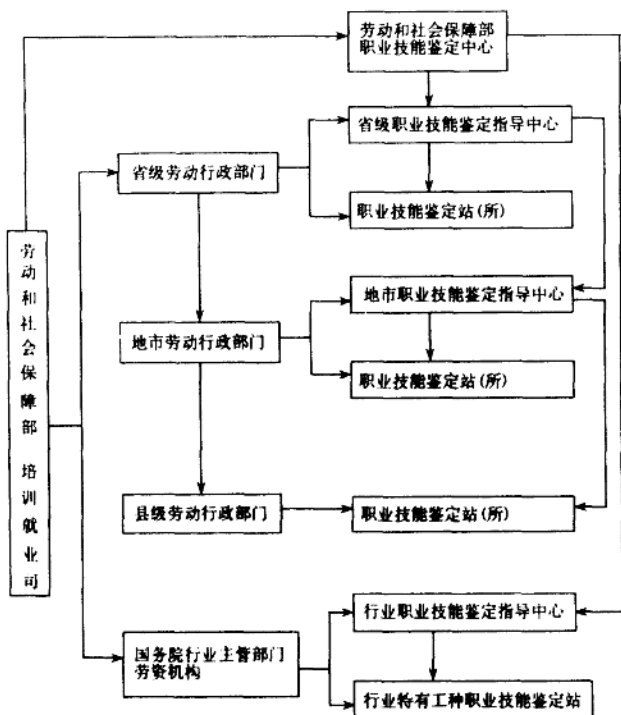


图 2-1 职业技能鉴定机构关系图

二、职业技能鉴定行政管理机构的职责

劳动和社会保障部是职业技能鉴定行政管理最高机构，其职责为：综合管理全国职业技能鉴定工作，制定职业技能鉴定规划、政策和标准以及有关规定和办法，审查批准有关行业的职业技能鉴定机构和行业职业技能鉴定实施办法，指导和协调地方及国务院有关行业主管部门的职业技能鉴定工作，对全国职业技能鉴定工作实施监督检查。

省（自治区、直辖市）劳动厅（局）综合管理本省（自治区、