

ZHIYE JINENG JIANDING  
LILUN YU SHIWU

# 职业技能鉴定 理论与实务

史术高 著

湘潭大学出版社

# 职业技能鉴定 理论与实务

史术高 著

湘潭大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业技能鉴定理论与实务 / 史术高著. — 湘潭:  
湘潭大学出版社, 2010.11

ISBN 978-7-81128-242-9

I. ①职… II. ①史… III. ①职业技能鉴定—研究—  
中国 IV. ①F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 209273 号

# 职业技能鉴定理论与实务

史术高 著

责任编辑: 丁立松

封面设计: 罗志义

出版发行: 湘潭大学出版社

社 址: 湖南省湘潭市 湘潭大学出版大楼

电话(传真): 0731-58298966 邮编: 411105

网 址: <http://xtup.xtu.edu.cn>

印 刷: 长沙曙光大信印刷装订有限公司

经 销: 湖南省新华书店

开 本: 880×1230 1/32

印 张: 10.25

字 数: 276 千字

版 次: 2010 年 11 月第 1 版 2010 年 11 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-81128-242-9

定 价: 36.00 元

(版权所有 严禁翻印)

# 序

人才是我国经济社会发展的第一资源。高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分。党中央、国务院高度重视高技能人才的建设工作,把高技能人才建设工作的重要意义提升到事关全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面、全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的新高度,把它作为加快推进人才强国战略、提升产业工人队伍整体素质、增强我国核心竞争力和自主创新能力以及建设创新型国家的重要举措,作为新的历史条件下巩固和发展工人阶级先进性、增强党的阶级基础的必然要求,作为营造人才辈出、人尽其才的社会氛围的有效手段。前不久,我国发布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,进一步明确了今后一个时期国家高技能人才工作的发展目标和主要措施,要求我们探索高技能人才多元评价机制,逐步完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价、院校职业资格认证和专项职业能力考核办法,深入开展人才理论研究,积极探索人才资源开发规律。职业技能鉴定作为技能人才考核评价的重要手段,在高技能人才建设工作中起着引领导向和桥梁纽带的重要作用。

经过十几年的发展,我国的职业技能鉴定工作已经形成工作制度基本健全、技术体系基本完备、运作模式基本统一、队伍素质基本具备、鉴定网络遍布全国的良好态势。全国城乡劳动者近亿人次通过职业技能鉴定获得了职业资格证书,得到了企业、院校和劳动者的广泛认可。但与经济社会发展和劳动者就业的需求相比,职业技能鉴定工作还存在许多不足,评价服务能力还跟不上经济社会发展的需要,尤其是系统的研究还很不够。要切实推进和做好职业技能鉴

定工作,特别需要我们不断从理论和实践上进行研究,进一步夯实工作基础,强化工作标准,健全工作程序,认真解决职业技能鉴定工作实践中存在的问题,真实、准确地把握好职业技能鉴定的规律。

鉴此,我乐意向大家推荐《职业技能鉴定理论与实务》一书。该书作者史术高同志从事职业技能鉴定工作多年,具有丰富的实践经验,也乐于归纳和总结职业技能鉴定工作中出现的新情况、新问题。他撰写的这本书,将职业技能鉴定理论与实践紧密地结合起来,解析了职业技能鉴定与职业资格证书制度的关系,创新了职业技能鉴定管理模式,丰富了职业技能鉴定测评工具体系,规范了职业技能鉴定考务运作程序,构建了职业技能鉴定质量监控机制,具有较强的理论指导意义和可操作性。

诚然,术高同志的这本著作不可能非常完善,但毕竟充实了职业技能鉴定理论与实践归纳。有理由相信,只要我们大家共同努力,职业技能鉴定工作一定会实现又好又快的发展。

湖南省人力资源和社会保障厅副厅长

A handwritten signature in black ink, appearing to read '刘正' (Liu Zheng), written in a cursive style.

2010年10月18日

# 前 言

随着我国职业资格证书制度的建立,作为该制度实施的主要工具——职业技能鉴定,在社会化管理的前提下,如火如荼地开展了十几年,已经成为职业技能人才成长的有效通道,越来越受到社会、企业和劳动者的广泛关注。

职业技能鉴定的本质是什么?每个劳动者,都必须具备为适应职业的需要而运用特定知识和技能的能力,从而使自己的劳动成为社会所需的有效劳动,这种特定的知识和技能,无论是否被承认,它总是客观存在的。然而,当这种知识与技能与劳动者的就业活动相关联时,就需要界定,这就是职业技能鉴定。从社会管理角度看,职业技能鉴定已经成为我国的一种国家考试制度。从考试技术角度来看,职业技能鉴定是一种特殊形式的国家水平考试。从这个意义上说,职业技能鉴定有可能涉及每个劳动者,尤其是技能劳动者。因此,要将职业技能鉴定工作开展好,必然要构建一种工作模式、一套工具体系、一支工作队伍。为此,笔者在归纳十余年工作经验的基础上,撰写了本书。

本书共五章。第一章为职业技能鉴定概述,主要介绍了技能、职业技能、职业资格的基本概念和职业技能鉴定与职业资格证书制度的关系,以及职业技能鉴定的特征、性质与形式等。第二章为职业技能鉴定政策法规系统与组织机构,主要介绍了当前主要的职业技能鉴定政策法规和规章,以及职业技能鉴定管理机构、组织实施机构的职能与职责和运行管理办法。第三章为职业技能鉴定标准与测评工具,主要介绍了职业技能标准的结构、开发的技术规程,以及职业技能鉴定命题技术、实证考评和综合考评技术。第四章为职业技能鉴

定考务管理,主要介绍了职业技能鉴定考务工作各环节的工作内容与工作要求、违规违纪行为的认定与处理、应急案例与处理,以及在职业技能鉴定中起关键作用的考评人员的管理。第五章为职业技能鉴定督导,主要介绍了职业技能鉴定督导的主要形式和各个形式的主要工作内容、工作程序与工作要求,以及在这项工作中起主导作用的督导员的管理。

由于时间仓促,加上本人水平有限,本书可能存在一些不足之处,希望读者提出批评和改进意见。

作 者

2010 年 9 月 28 日

# 目 录

## 第一章 职业技能鉴定概述

|                   |    |
|-------------------|----|
| 第一节 职业技能          | 1  |
| 一、技能              | 1  |
| 二、职业              | 3  |
| 三、职业技能            | 5  |
| 第二节 职业资格          | 6  |
| 一、资格              | 6  |
| 二、职业资格            | 6  |
| 三、职业资格证书制度        | 9  |
| 第三节 职业技能鉴定        | 12 |
| 一、职业技能鉴定的概念、性质和特征 | 12 |
| 二、职业技能鉴定项目和方式     | 15 |
| 三、职业技能鉴定的组织形式     | 17 |
| 四、职业技能鉴定社会化管理体制   | 18 |

## 第二章 职业技能鉴定政策法规与组织机构

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 第一节 职业技能鉴定政策法规系统                  | 20 |
| 一、《中华人民共和国劳动法》                    | 20 |
| 二、《中华人民共和国职业教育法》                  | 20 |
| 三、《中共中央、国务院关于进一步加强高技能人才工作的<br>意见》 | 21 |
| 四、《职业技能鉴定规定》                      | 21 |
| 五、《招用技术工种从业人员规定》                  | 21 |



|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 六、《湖南省职业技能开发办法》 .....       | 22 |
| 七、《湖南省国家职业资格证书管理暂行办法》 ..... | 22 |
| 第二节 职业技能鉴定行政管理系统 .....      | 22 |
| 一、职业技能鉴定行政管理机构体系 .....      | 22 |
| 二、职业技能鉴定行政管理机构主要职责 .....    | 23 |
| 第三节 职业技能鉴定组织实施系统 .....      | 24 |
| 一、职业技能鉴定组织实施体系 .....        | 24 |
| 二、各级职业技能鉴定中心主要职责 .....      | 25 |
| 第四节 职业技能鉴定所 .....           | 27 |
| 一、职业技能鉴定所的功能与类别 .....       | 27 |
| 二、职业技能鉴定所的职责和任务 .....       | 28 |
| 三、职业技能鉴定所的认定条件 .....        | 29 |
| 四、职业技能鉴定所的审批 .....          | 33 |
| 五、职业技能鉴定所的运行和管理 .....       | 36 |
| 六、职业技能鉴定所的收费与监督 .....       | 38 |
| <b>第三章 职业技能鉴定标准与测量工具</b>    |    |
| 第一节 国家职业技能标准 .....          | 39 |
| 一、国家职业技能标准基本结构 .....        | 39 |
| 二、国家职业技能标准开发的指导思想 .....     | 49 |
| 三、国家职业技能标准开发的基本原则 .....     | 49 |
| 四、国家职业技能标准开发的程序 .....       | 50 |
| 五、国家职业技能标准开发的方法 .....       | 51 |
| 六、现行国家职业技能标准 .....          | 54 |
| 第二节 职业技能鉴定命题 .....          | 55 |
| 一、职业技能鉴定命题概述 .....          | 55 |
| 二、理论知识考试命题 .....            | 60 |
| 三、操作技能考核命题 .....            | 81 |
| 四、命题质量评价 .....              | 96 |

---

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 第三节 实证考评技术            | 101 |
| 一、实证考评的基本原则           | 101 |
| 二、实证考评的模式             | 101 |
| 三、实证考评的步骤             | 102 |
| 四、考评文档的记录             | 113 |
| 五、秘书实证考评手册            | 115 |
| 第四节 综合考评技术            | 115 |
| 一、综合考评的基本原则           | 115 |
| 二、综合考评的模式             | 115 |
| 三、综合考评的证据             | 116 |
| 四、综合考评的主体             | 117 |
| 五、综合考评的步骤             | 118 |
| 六、综合考评细则案例            | 119 |
| <b>第四章 职业技能鉴定考务管理</b> |     |
| 第一节 考务管理概述            | 123 |
| 一、考务管理的概念             | 123 |
| 二、考务管理的基本原则           | 123 |
| 三、职业技能鉴定考务管理信息系统      | 124 |
| 第二节 考务管理的内容           | 124 |
| 一、制定职业技能鉴定计划          | 124 |
| 二、发布职业技能鉴定公告          | 125 |
| 三、接受报名                | 126 |
| 四、职业技能鉴定受理与资质审查       | 129 |
| 五、职业技能鉴定考场编排          | 129 |
| 六、职业技能鉴定试卷管理          | 137 |
| 七、职业技能鉴定考场准备          | 140 |
| 八、职业技能鉴定人员准备          | 151 |
| 九、职业技能鉴定实施            | 153 |
| 十、职业技能鉴定成绩评定          | 164 |

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 十一、职业资格证书核发 .....                   | 171 |
| 第三节 职业技能鉴定应急处理 .....                | 177 |
| 一、应考者证件问题处理 .....                   | 177 |
| 二、试卷问题处理 .....                      | 177 |
| 三、工作现场或模拟工作现场考核准备问题处理 .....         | 178 |
| 四、音像设备问题处理 .....                    | 178 |
| 五、机考软硬件问题处理 .....                   | 178 |
| 六、突发疾病问题处理 .....                    | 180 |
| 七、评分争议问题处理 .....                    | 180 |
| 第四节 职业技能鉴定违规违纪处理 .....              | 180 |
| 一、职业技能鉴定违规违纪行为的分类 .....             | 180 |
| 二、职业技能鉴定违规违纪行为的处理原则 .....           | 181 |
| 三、对应考者违规违纪行为的认定与处理 .....            | 181 |
| 四、对鉴定机构及其工作人员违规违纪行为的<br>认定与处理 ..... | 184 |
| 五、对职业技能鉴定违规违纪行为认定与处理的复核 .....       | 187 |
| 第五节 职业技能鉴定考评人员 .....                | 188 |
| 一、考评人员的概念 .....                     | 188 |
| 二、考评人员的分类 .....                     | 188 |
| 三、考评人员的任职条件 .....                   | 188 |
| 四、考评人员的职责和任务 .....                  | 189 |
| 五、考评人员的权利和义务 .....                  | 194 |
| 六、考评人员的培训与认证 .....                  | 196 |
| 七、考评人员的使用管理 .....                   | 204 |
| 八、考评人员的继续培训 .....                   | 208 |
| <b>第五章 职业技能鉴定督导</b>                 |     |
| 第一节 职业技能鉴定督导概述 .....                | 211 |
| 一、职业技能鉴定督导的概念 .....                 | 211 |
| 二、职业技能鉴定督导的主要形式 .....               | 212 |

---

|                        |     |
|------------------------|-----|
| 三、职业技能鉴定督导的主要内容 .....  | 212 |
| 四、职业技能鉴定督导的技术方法 .....  | 213 |
| 第二节 考场考核现场督导 .....     | 217 |
| 一、考场考核现场督导的概念 .....    | 217 |
| 二、编制现场督导方案 .....       | 217 |
| 三、考前工作现场的督导 .....      | 224 |
| 四、考试现场的督导 .....        | 233 |
| 五、考后工作现场的督导 .....      | 239 |
| 第三节 实证考评现场督导 .....     | 247 |
| 一、实证考评现场督导的概念 .....    | 247 |
| 二、编制实证考评现场督导方案 .....   | 247 |
| 三、实证考评前工作现场的督导 .....   | 253 |
| 四、实证考评现场的督导 .....      | 253 |
| 五、实证考评后工作现场的督导 .....   | 255 |
| 第四节 职业技能鉴定经常性检查 .....  | 261 |
| 一、职业技能鉴定经常性检查的概念 ..... | 261 |
| 二、编制经常性检查工作方案 .....    | 261 |
| 三、确定经常性检查内容 .....      | 261 |
| 四、确定经常性检查项目与评估标准 ..... | 263 |
| 五、人员配备与安排部署 .....      | 279 |
| 六、实施检查活动 .....         | 280 |
| 七、评估评比 .....           | 282 |
| 第五节 职业技能鉴定投诉与处理 .....  | 284 |
| 一、职业技能鉴定投诉的基本概念 .....  | 284 |
| 二、职业技能鉴定投诉的形式 .....    | 284 |
| 三、职业技能鉴定投诉的受理 .....    | 284 |
| 四、职业技能鉴定投诉的处理 .....    | 285 |
| 第六节 职业技能鉴定督导员 .....    | 286 |
| 一、督导员的概念 .....         | 286 |

---

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 二、督导员的资格条件 .....            | 286 |
| 三、督导员的权利及义务 .....           | 286 |
| 四、督导员的资格培训 .....            | 288 |
| 五、督导员的认证考核 .....            | 289 |
| 六、督导员的使用管理 .....            | 292 |
| 附录 秘书(国家职业资格二级)实证考评手册 ..... | 294 |
| 参考文献 .....                  | 315 |

# 第一章 职业技能鉴定概述

职业技能鉴定作为技能人才评价的主要方式，既是检验培训的手段，也是选拔人才的措施，还是激励和使用人才的依据，在技能人才培养、评价、使用、激励中起着桥梁和纽带的作用。进一步研究和探讨职业技能鉴定工作，对推进我国技能人才队伍建设，落实人才强国战略，有着极为重要的意义。

## 第一节 职业技能

### 一、技能

#### （一）技能的概念

对技能有三种典型的定义：第一种定义认为技能是指顺利完成某种任务经过练习而形成的一种动作方式或智力活动方式；第二种定义认为技能是指个体运用已有的知识经验，通过练习而形成的复杂的自动化的操作系统；第三种定义认为技能是指个体在活动中经过练习而获得的、赖以顺利完成活动的动作方式或动作系统。第二种对技能的定义更为全面和准确：首先，技能是一个复杂的操作系统，它不是一个单独的操作，而是由众多操作包括动作和智力方面组成的完整的有机的系统；其次，技能是以已有的知识经验和技能为基础经过反复练习而获得的；再次，自动化是技能的一大特点，复杂的技能一旦形成，其中的操作方式便已由意识转化为自动化，自动化并非完全脱离意识，而是将意识参与和控制降到最低。

#### （二）技能的特点

1. 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，而知识是可以在课堂上进行讲授或灌输的。

2. 技能是由一系列动作和智力活动及其执行方式构成,各动作及智力活动要素及其执行顺序要体现活动本身的客观法则,既不同于习惯动作,也不是一般的认知经验。

3. 技能一旦掌握一般不易忘却,具有相对的稳定性,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,才能得到巩固和提高。

### (三) 技能与素质、能力的关系

1. 教育学意义上的素质是指人在先天生理素质的基础上,通过环境影响和教育训练所获得的内在的、相对稳定的、长期发挥作用的身心特性及其基本的品质结构。这种素质并非天生而是派生的,是人在其发展过程中逐步形成的。与生理素质相比,这种素质更具有差异性和可塑性。通过良好的环境与教育,个体往往能获得更好的素质。

如果技能和能力属于个体人的专业特征,那么素质还更广泛地包含个体人的社会特征(如职业态度、职业伦理)。素质的有些因素是先天心理特征(如性格)决定,有些则是后天养成教育而就,可以通过对教育环境改造、行为规范以及价值观的引导来塑造个体人的人格和个性品质。

2. 从心理学的视角看,技能和能力是有区别的。技能是顺利完成某种任务的一种操作集合,有一定的外显性,可通过训练并在反复的实践中形成,涉及面窄,专门性强。能力则是顺利完成学习和其他活动任务的个性心理特征,是人完成某种任务的能动力量,是主体完成任务的可能性条件,不具有直观性。因此,技能只能反映个体人的局部特征;能力则是经过对知识和技能的综合,运用个人智慧提炼、升华而来,涉及面宽、适用范围广、具有创造发挥性,能反映个体人的习惯特征。

### (四) 技能的分类

技能可分为动作技能和心智技能。动作技能主要是肌肉运动。它主要表现在外部行动上,表现在对事物的直接行动中。例如,操

作机器、写字、弹琴、打球等技能都属于这一类。心智技能主要是认识活动，包括感知、记忆、想象和思维，而思维是它的主要成分。例如，解题、心算、阅读、作文等技能都属于这一类。掌握正确的思维方法是心智技能的主要特点。这两种技能是不能截然分开的，只是看活动中哪一方面起主导作用。例如，写字、体操、生产劳动等操作技能，主要是动作技能，而阅读、作文、计算等技能则主要是心智技能。

## 二、职业

### （一）职业的概念

职业是个人参与社会分工，利用专门知识和技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作，如从事教育工作的教师，从事写作活动的作家，从事机械产品制造的车工等。

### （二）职业的特征

一般而言，职业具有目的性、社会性、稳定性、规范性、群体性和平等性等6大特征。

目的性，即职业活动是以获得现金或实物等报酬，以及实现自我价值和为社会作出贡献为目的。

社会性，即职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。

稳定性，即职业是在一定的历史时期内形成的，并具有相对的稳定性。

规范性，即职业活动必须符合国家法律和社会道德规范，符合特定生产技术和技能规范的要求。

群体性，即从事某一职业的人们形成职业性群体。一般来说，从业人数达到万人以上的生产活动就可称其为职业。

平等性，即职业没有高低贵贱之分，职业的形成是因为社会分工的需要。



### （三）职业与工种、岗位之间的关系

1. 职业是具有一定特征的社会工作类别，它是一种或一组特定工作的统称。我们以往经常使用“工种”、“岗位”等概念，实质上就是将职业按不同需要或要求进行的具体划分。一般而言，一种职业包括一个或几个工种，一个工种又包括一个或几个岗位。因此，职业与工种、岗位之间是一个包含和被包含的关系。

2. 工种是根据劳动管理的需要，按照生产劳动的性质、工艺技术的特征以及服务活动的特点而划分的工作种类。目前，大多数工种是以企业的专业分工和劳动组织的基本状况为依据，从企业生产技术和劳动管理的普遍水平出发，为适应合理组织劳动分工的需要，根据工作岗位的稳定程度和工作量的饱满程度，结合技术发展和劳动组织改善等方面的因素进行划分的。

3. 岗位是根据生产的实际需要而设置的工作位置。企业根据劳动岗位的特点对上岗人员提出的综合要求形成岗位规范，它是构成企业劳动管理的基础。

总而言之，职业、工种和岗位之间有着密切的内在联系。

### （四）职业的发展

职业是在人类长期生产活动中，随着社会进步和劳动分工而逐步出现和发展起来的，是社会生产力发展和科技进步的结果。一个国家的经济体制、产业结构和科技水平状况等决定着社会职业的构成，而职业构成的变化也客观地反映着经济、科技以及社会其他领域的发展和结构的变化。因此，一些新职业产生并迅速发展，一些传统职业内涵发生改变或转化，一些过时的职业开始衰落甚至消失成为常态。例如，当计算机文字录入作为一项工作基础技能时，计算机文字录入人员职业就衰落了；而营业员的岗位活动也已经从主要包括顾客接待、计费、包装、结算等四个方面，转变为帮助顾客挑选商品和帮助商家推介商品，原来的结算功能已经被完全分离出来，改由收银员取代执行，计量和包装的功能也逐渐淡化。随着新知识、新工艺、新设备和新材料的采用，一些知识和技术密集程度