

石油企业

职业技能鉴定

管理实务

中国石油天然气集团公司
职业技能鉴定指导中心

编

· 石油大学出版社

石油企业职业技能鉴定管理实务

出版者:石油大学出版社(山东 东营,邮编 257062)

网 址: <http://sunctr.hdpu.edu.cn/~upcpres>

电子信箱:upcpres@sunctr.hdpu.edu.cn

印刷者:山东省东营市新华印刷厂

发 行 者:石油大学出版社(电话 0546-8392563)

开 本:850×1168 1/32 印张:15.75 字数:410 千字

版 次:2002 年 1 月第 2 版第 1 次印刷

书 号:ISBN7-5636-0620-3/TE·121

定 价:27.00 元

前 言

实行职业技能鉴定,推行国家职业资格证书制度,是我国人力资源开发的一项战略措施,是中央和国务院的一项战略决策,具有十分重要的意义。石油企业自1994年开展职业技能鉴定工作以来已经走过了六年的历程,在国家劳动和社会保障部培训就业司和职业技能鉴定中心的关心指导下,在集团公司各级领导的帮助支持以及从事鉴定工作的同志们的共同努力下,经过不断的探索,取得了一定的成绩和经验。总结六年来的工作,提出今后鉴定工作的规范化要求,是继续搞好石油企业职业技能鉴定工作的需要。为此,我们组织部分石油企业从事职业技能鉴定工作的同志编写了这本《石油企业职业技能鉴定管理实务》,旨在为从事石油企业职业技能鉴定工作的同志提供一本实用的工具书。

本书参考原国家劳动部职业技能开发司和劳动部职业技能鉴定中心编写的《国家职业技能鉴定教程》,结合石油企业鉴定的实际编写,包括六年来工作历程的回顾、经验和存在的问题;鉴定标准、鉴定规范、题库开发的基本知识;职业技能鉴定考评员的职责、工作方法及要求;技能鉴定的组织管理;技能鉴定的实施过程与考务管理;职业资格证书核发与管理;职业技能鉴定质量督导等内容,并附有劳动部及集团公司颁发的有关文件。本书是石

油企业从事职业技能鉴定工作的管理与考评人员培训的必备教材。

本书编写过程中,河南油田鉴定中心的同志做了大量的工作,出于编写时间紧,本书中有关鉴定站(所)的评估标准、质量督导报告等内容未经集团公司最终组织讨论确定,仅供参考。

编 者

二〇〇〇年五月

目 录

第一章 石油企业职业技能鉴定的历程和特点	(1)
第一节 职业技能鉴定概述.....	(1)
第二节 石油企业职业技能鉴定的发展历程.....	(9)
第三节 石油企业职业技术鉴定的特点	(19)
第二章 职业技能标准与鉴定规范	(23)
第一节 职业和职业分类	(23)
第二节 职业技能标准	(37)
第三节 职业技能鉴定规范	(47)
第三章 职业技能鉴定命题与题库	(64)
第一节 职业技能鉴定命题的基本原则和方法	(64)
第二节 试题编写及试卷编制技术	(82)
第三节 题库的开发技术.....	(103)
第四章 职业技能鉴定考评员	(112)
第一节 考评员的工作任务与聘任条件.....	(112)
第二节 考评员职业规范.....	(114)
第三节 考评员的培训、考核与认证	(119)
第四节 考评员的聘用与管理.....	(120)
第五节 考评员的工作内容、方法与要求	(123)
第五章 石油企业职业技能鉴定机构与管理	(136)
第一节 鉴定机构的设置.....	(136)
第二节 鉴定机构的管理.....	(143)
第三节 石油企业职业技能鉴定管理制度.....	(177)
第四节 石油企业职业技能鉴定信息统计.....	(187)
第六章 职业技能鉴定的组织实施	(192)

第一节	职业技能鉴定的实施过程·····	(192)
第二节	制定鉴定计划、发布鉴定公告·····	(196)
第三节	组织报名和资格审查·····	(199)
第四节	鉴定准备·····	(202)
第五节	鉴定实施·····	(209)
第六节	阅卷评分与成绩发布·····	(212)
第七节	鉴定结果的分析·····	(217)
第八节	职业技能鉴定考务管理软件简介·····	(220)
第七章	职业资格证书·····	(236)
第一节	证书的作用与管理·····	(236)
第二节	证书的编码与填写要求·····	(239)
第八章	职业技能鉴定质量督导体系·····	(243)
第一节	质量督导工作的组织管理·····	(243)
第二节	质量督导的工作方式和内容·····	(247)
第三节	质量督导员的培训与管理·····	(256)
附 录	·····	(259)
	中华人民共和国劳动法(摘要)·····	(259)
	中华人民共和国劳动部令·····	(260)
	劳动部《关于颁发〈职业技能鉴定规则〉的通知》·····	(265)
	劳动部、人事部《关于颁发〈职业资格证书规定〉的通知》·····	(272)
	劳动部《关于实行职业技能鉴定社会化管理试点工作的通知》·····	(275)
	劳动部《关于颁布〈从事技术工种劳动者就业上岗前必须培训的规定〉的通知》·····	(278)
	劳动部《关于颁布第二批劳动者就业上岗前必须培训的技术工种目录的通知》·····	(282)

劳动部《关于印发〈职业技能鉴定工作规则〉的通知》·····	(283)
劳动部《关于印发〈职业技能鉴定质量督导工作规则(试行)的通知》·····	(290)
关于加强职业技能鉴定考评人员管理工作的通知·····	(294)
劳动部《关于进一步推行职业资格证书有关问题的通知》·····	(300)
关于启用职业技能鉴定国家题库的通知·····	(303)
中华人民共和国劳动和社会保障部令·····	(309)
关于加强职业技能竞赛管理工作的通知·····	(312)
中国石油天然气总公司财务局转发财政部“关于修改国营工业企业‘车间经费及企业管理费明细表’有关规定的通知”及“关于工人考核费用开支的规定”·····	(315)
中国石油天然气总公司关于印发《石油工人技师、高级技师管理办法》的通知·····	(318)
中国石油天然气总公司劳资局关于加强技师、高级技师评聘工作的意见·····	(337)
中国石油天然气总公司印发“关于开展石油工人技术等级鉴定工作的意见”的通知·····	(340)
中国石油天然气总公司关于石油技工学校、职业(技术)学校毕(结)业生实行职业技能鉴定的通知·····	(346)
中国石油天然气总公司关于建立石油职工岗位技能工资动态运行制度及一九九五年调整职工工资的通知·····	(351)
中国石油天然气总公司劳资局关于印发《石油职工岗位技能工资制度动态运行实施办法》的通知·····	(355)
中国石油天然气总公司劳资局关于“九五”后几年工人考核鉴定工作的意见·····	(361)
中国石油天然气总公司劳资局关于开发国家题库石油天然气	

分库的报告·····	(364)
中国石油天然气总公司劳资局关于修订石油企业职业技能鉴定题库的通知·····	(367)
中国石油天然气总公司劳资局关于修订石油企业职业技能鉴定题库的补充通知·····	(375)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于审定职业技能鉴定题库有关问题的通知·····	(380)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于题库编写、审定有问题的通知·····	(382)
中国石油天然气集团公司人事劳资部印发“关于石油企业开展职业技能鉴定试点工作的意见”的通知·····	(385)
中国石油天然气集团公司关于印发《关于改革现行基本工资制度和一九九九年调整职工工资方案》的通知·····	(398)
中国石油天然气集团公司人事劳资部转发《关于石油、石化特有工种职业技能鉴定管理工作协议》的通知·····	(400)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于印发《中国石油天然气集团公司基本工资制度动态运行的暂行规定》的通知·····	(402)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于职业技能鉴定题库使用与管理的意见·····	(404)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于职业资格证书核发与管理的意见·····	(411)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于所属企业职业技能鉴定机构更名的通知·····	(416)
中国石油天然气集团公司人事劳资部关于进行职业技能鉴定国家题库网络石油天然气分库运行机构认证工作的通知·····	(419)
关于进行职业技能鉴定国家题库网络省(部)级分库运行机构	

认证工作的通知·····	(421)
转发劳动和社会保障部关于印发《职工资格证书填写要求》的通知·····	(425)
关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定制度》的通知·····	(428)
关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能竞赛管理办法》的通知·····	(438)
关于印发《关于大力推进职业资格证书制度建设的若干意见》的通知·····	(444)
关于技师、高级技师考评有关问题的通知 ·····	(450)
关于制定石油天然气专业《国家职业标准》和编写技师、高级技师《职业资格培训教程》的通知·····	(456)
关于印发《职业技能鉴定考务管理编码方案》的通知 ·····	(462)
关于印发《中国石油天然气集团公司职业技能鉴定质量检查情况通报》的通知 ·····	(471)
关于编制中国石油天然气集团公司工种目录的通知 ·····	(477)
关于印发《二〇〇二年职业技能鉴定工作要点》的通知 ·····	(480)
中华人民共和国职业分类大典·····	(484)

第一章 石油企业职业技能鉴定的 历程和特点

回顾石油企业职业技能鉴定发展历程和表现特征,有助于我们对其增强感性认识,进行整体把握,总结过去,立足当前,规划未来。石油企业属技术密集、劳动密集、资金密集、风险性大的企业,重视技术培训和工人考核有着深厚的基础和优良的传统,进行企业内部职业技能鉴定有其显著的特点,本章主要阐述职业技能鉴定的基本理论、石油企业职业技能鉴定的发展历程和鉴定特点三部分内容。

第一节 职业技能鉴定概述

本节主要是对职业技能鉴定的基本概念、鉴定的意义和地位、鉴定的性质和特点、鉴定的功能和要求、鉴定的运行条件,以及职业技能鉴定与工人考核的区别进行阐述。

一、职业技能鉴定的基本概念

从一般意义上讲,按照某一职业的要求,对劳动者的技能水平进行评价和认证的活动,都称之为职业技能鉴定。就我国而言,所谓职业技能鉴定是指按照国家规定的职业技能标准或任职资格条件,通过政府劳动行政部门认定的考核鉴定机构,对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价与认证活动。其内容主要包括初、中、高级技术等级考核和技师、高级技师资格考评。职业技能鉴定的基本要素包括鉴定标准、鉴定机构、命题、考务、考

评人员和鉴定对象以及鉴定方法等方面。

职业技能鉴定的概念来源于职业技能鉴定的实践活动。我国职业技能鉴定制度是在工人技术等级考核制度基础上逐步建立和发展起来的。随着劳动制度的深化改革,从1993年国家颁布实施职业技能鉴定和职业资格证书制度以来,职业技能鉴定制度逐步完善,职业技能鉴定的实施已与职业标准、职业资格证书、劳动力产权以及劳动力市场等概念紧密相关。

职业标准是指从事某一职业应具备的专业基础知识和操作技能水平。随着社会劳动现代化分工的发展,职业标准在全国范围内,以国家法规和政策为基础,有一个相对统一和固定的标准。各种职业以其特有的标准而确立其在整个社会劳动中的地位和水平,并为社会劳动之间的交换和社会劳动管理提供了依据和基础。因此,职业标准是职业技能鉴定的基础。

职业资格证书是职业标准在社会劳动者身上的体现和定位,是职业技能鉴定结果的凭证。它是反映劳动者具备某种职业所需要的专门知识和技能水平的证明。与学历文凭证书不同,职业资格证书与职业劳动的具体要求密切结合,更多地反映了特定职业的实际工作标准和规范,以及劳动者从事这种职业所达到的实际能力水平。由于职业资格证书与职业标准的社会统一性相适应,因此在全社会具有通用性。同时,职业资格证书也是培育和发展劳动力市场的迫切需要。

劳动力市场是建立市场经济体系的重要组成部分。以劳动者的自主择业、用人单位自主用人、市场自行调节劳动力资源流向机制的形成,必然会加快劳动力的流动速度,促进劳动力资源配置合理化。要使劳动力市场正常运行,就要求入市的劳动力要素的产权和质量是明晰的。而职业资格证书即是承担这一任务的最有效的工具。从技术角度看,职业资格证书是社会按一定的职业规范和标准,对劳动力质量进行检测的结果;从经济关系看,职业资格证书

是社会对劳动供给者拥有的劳动力产权的核定。通过职业资格证书制度由社会来完成劳动力产权和质量的认证,为劳动力市场的运转提供了先决条件。

总之,对职业技能鉴定及其相关基本概念的认识,有助于深入理解和探讨职业技能鉴定在劳动力资源开发和使用中的作用,以及在劳动管理和考试科学中的地位。

二、职业技能鉴定的意义

实行职业技能鉴定,推行职业资格证书制度,是我国人力资源开发的一项战略措施,是党中央和国务院的一项战略决策,具有重要的意义:第一,有利于技能人才的成长。长期以来,我国在人才培养方面推行单一的学历文凭证书制度,导致出现了单纯注重理论、轻视操作,注重知识、轻视技能,注重学历文凭、轻视工作经验的偏向,误导了社会意识,限制了广大劳动者在不同层次、不同方向上的发展。推行职业资格证书制度,证实了技能型人才也是国家的宝贵财富,为广大工人开辟了一条发展成才的通道,使他们能在自己的岗位上刻苦钻研技术,不断得到提高,同样也能得到社会的承认和尊重。第二,有利于提高企业的竞争力和经济效益。在职工队伍中开展职业技能鉴定,推行职业资格证书制度,较大地调动了职工学习知识和技能的积极性,推动了职工培训工作的开展,提高了职工队伍的整体素质,促进了职业安全和保护工作,降低了人工成本,提高了企业的竞争力和经济效益。第三,有利于建立现代企业制度。在职工队伍中开展职业技能鉴定,推行职业资格证书制度,为建立“能进能出、能上能下”的用工、用人制度,科学合理的分配制度,行之有效的培训制度提供了技术基础,为现行用工制度、工资分配制度的改革提供了客观公平、公正的依据,为企业建立现代企业制度提供了有利条件。第四,有利于劳动力市场的发展。劳动力市场是现代市场体系的重要组成部分,劳动力市场的正常运行,要求进入市场的劳动力的身份和资质是明晰的,职业资格证书就

是承担这一任务的最有效的工具,它为劳动力市场的发展提供了有利的保证。

三、职业技能鉴定的性质和特点

职业技能鉴定是一种特殊的考试形式。这种考试制度的性质可以概括为四个方面:第一,职业技能鉴定属于政治制度的范畴,它是由国家劳动和社会保障部统一管理,由地方和行业职业技能鉴定机构统一组织实施的国家考试制度。第二,职业技能鉴定是目标参照性的水平考试,或称之为标准参照考试。它不同于全国高考、公务员录用考试等典型的常模参照考试。职业技能鉴定就是以某一个职业中某一个等级所需要的知识、技能、操作熟练程度和职业道德要求等作为标准,考核参考人员是否能达到标准规定的要求。从理论上讲,标准参照考试可以不考虑通过率,全体都通过或者都通不过,也不影响考试的效用和科学性。它不具有选拔性,只具有达标性。第三,职业技能鉴定实施中,需要有多种测试评价的方法和手段交替使用,是笔试、面试、团体与个体施测相结合的综合性考试。因此,政策性、科学性和技术性都很强,需要技术专家的参与。第四,职业技能鉴定是社会性考试,不属于学校教育考试的范畴。

与现行其他类型的考试相比,职业技能鉴定具有五个方面的特点:

(一)实施对象广。职业技能鉴定的对象包括了社会各个系统、各类职业、多个层次的所有劳动者。

(二)年龄跨度大。鉴定的对象从年龄上划分,包括了青年期、成年早期和成年期三个年龄阶段的劳动者,纵向的年龄跨度通常在四十年左右,是年龄跨度最大的考试。

(三)测试内容多。职业技能鉴定需要因工种而异,在各工种中还要因等级的层次而异。按照我国职业分类大典,我国职业有8大类 66个中类、413个小类,具体划分为1838个细类(职业)。各

类职业考试内容各不相同,其内容结构的复杂程度,超过我国现行的各类考试。

(四) 测试场所分散。职业技能鉴定测试的环境应按工种应会能力测试的需求设置,整个测试的场所是分散的,不可能集中在某一个地点。

(五) 应试主体是现实劳动力。职业技能鉴定的应试主体,不是尚无劳动能力的人,也不是缺乏或丧失了劳动能力的人,而是具有从事生产活动的具有现实劳动能力的劳动者。因此,职业技能鉴定的实施,是在已经和即将进入劳动岗位的两种人中进行的,其主体是在劳动生产过程中进行的。

四、职业技能鉴定的功能和要求

职业技能鉴定的功能主要表现在行政、调节、经济、导向和评价功能等五个方面:

(一) 行政功能。职业技能鉴定的实施可以将国家的意志以某种标准和内容体现到劳动者所从事的职业中去,并与劳动者的切身利益直接挂钩。国家可以把对劳动者在某种专业知识和技能水平上的要求融化到他所从事的职业劳动过程和个人利益当中,让劳动者通过参加鉴定活动认识、了解和追求国家所规定的技术等级目标,从而密切劳动者与国家和政府之间的关系,增加国民对政府的信赖和依附,体现职业技能鉴定的政治功能。凡参加职业技能鉴定的劳动者,都必须按照鉴定的要求规范其行为,因而缩短劳动者与政府之间的距离,强化了国家意志,凝聚了国民倾向。

(二) 调节功能。市场经济就是要通过市场手段实现资源的合理配置,而至关重要的又是人力资源的开发、利用与配置。开展职业技能鉴定,首先能够促进社会劳动力技术结构调整;其次,能够促进劳动力的合理流动,使劳动力资源的数量分布趋于合理。通过职业技能鉴定,促进劳动力的供求平衡,将劳动者供需双方有机结合起来,达到人力资源合理开发利用的目的。

(三) 经济功能。职业技能鉴定将促进人力资源转化为人力资本,促进经济效益的增长。经济发展很重要的一条就是人力资本存量的高低,对于经济亟待发展的中国来说,如何将现有的劳动力资源转化为高质量的人力资本,是社会经济发展的关键之一。职业技能鉴定的社会功能就能促使这个问题得到有效解决。其一,职业技能鉴定能促使现有劳动力资源逐步转化为可使经济效益成倍增长的人力资本。其二,职业技能鉴定的实施,可以促进降低人力投资的成本,提高员工自我人力投资和社会性人力投资的经济效益。其三,职业技能鉴定的实施还可以使人力资源的配置合理化,在劳动力数量与质量相等的情况下,提高生产的效益。

(四) 导向功能。职业技能鉴定是按照国家意志、既定技术标准和市场的现实需求来实施的。第一,国家意志,即国家要求劳动者应该怎么做;第二,既定技术等级标准,即初级、中级、高级,以及技师、高级技师应该达到的标准是什么,应该向什么标准努力;第三,市场的现实需求,即生产和经济发展通过市场反映出对劳动力的现实的需求水平。劳动者只有达到了规定的技术等级标准,才能为国家和社会所认可,才能够通过劳动力市场去实现个人的劳动价值。所以职业技能鉴定能够督促劳动者向新的更高层次的技术等级进取,同时引导人们的投资取向和知识技能发展的方向,为广大劳动者提供进取的动力和奋斗的目标。

(五) 评价功能。职业技能鉴定对人力资源的开发可以发挥价值评估的功能,即对人力资源开发培训的产品——人力资本进行评估。职业技能鉴定体系就是劳动力市场所需要的考核评价体系。为了保证劳动力市场公平竞争,劳动者进入市场流通环节之前必须经过考核评价,使劳动力产权和质量得到鉴定和认证。因此,职业技能鉴定的评价功能不仅是对人力资源开发的价值评估,也是对人力资源开发的质量保证。

职业技能鉴定应符合以下六条要求:

(一) 量尺标准。鉴定的起点是公平的,即具有公平的量尺标准。它包括两个方面的含义,一是同一工种、同一级别、同一类型的鉴定标准必须是一致的。鉴定的具体内容分为两种,一种是理论知识考试,一种是操作技能考试,这两种考试的标准只要工种、级别相同,就必须是一致的,不能因人、因事、因地制宜。二是测量的工具应具有相同的计量单位和参照点,应当标准化。这是对测评的最基础要求。对职业技能鉴定来说,一份理论知识或操作技能的试卷就是一把检测应试者知识和技能的测试量尺,量尺标准应能准确体现工人技术等级标准所要求的内容和目标。因此,测试量尺的标准化是职业技能鉴定实施的基本要求。

(二) 内容科学。所谓内容科学,是指鉴定内容必须科学有效。职业技能鉴定必须依据技术等级标准,制定职业技能鉴定规范,在试卷上进行内容细化、目标细化,并以试题的方式呈现。在测试之前,只有对所有的试题内容严格进行效度的检验,才能保证其是有效的。

(三) 实施规范。实施职业技能鉴定必须严格按照量尺标准和鉴定的规程进行。整个鉴定工作应对流程的每一环节实行有效控制,力求能够把有关因素的干扰和测量误差的比重控制在允许的范围内。所谓鉴定的标准化就是考试每一个环节上的技术规范化,职业技能鉴定实施规范化也就是整个操作过程的技术规范化。

(四) 成绩可靠。通过职业技能鉴定所制定的知识技能水平及其外部标志(分数、等级),应能真实地反映被试者的水平,也就是说成绩必须可靠,结果必须真实。因为鉴定成绩是鉴定部门与其他社会部门发生联系的惟一中介,中介物的可靠性也决定着职业技能鉴定的生命力。

(五) 使用公正。使用公正关系到鉴定的社会基础。如果职业技能鉴定的结果在使用上缺乏公正,它就不能体现职业技能鉴定的初衷。

(六) 法纪严明。考场必须严肃,考纪必须严明。无论是职业技能鉴定的组织者,还是应试者,都必须用既定的鉴定法规和鉴定规程来规范自己的行为。

五、职业技能鉴定与工人考核的区别

在前面各段中,我们着重阐述了职业技能鉴定的基本概念和基础理论。由于职业技能鉴定制度在我国推行还不到十年时间,许多劳动者尤其是企业的管理者和职工的认识还停留在企业工人考核制度上,因此我们有必要论述工人考核与职业技能鉴定的关系和区别。

工人考核是企业根据《工人考核条例》,按照一定的标准,采用定量与定性相结合的方式对工人思想品德、工作能力、劳动态度、工作业绩、文化程度和身体状况等方面进行的定期综合考察和评价。而职业技能鉴定是在工人考核基础上,根据国家《职业技能鉴定规定》,对社会劳动者职业技能水平和资格的客观认定,是由政府劳动行政部门认定的鉴定机构以国家统一制定的职业技能标准、规范的要求进行的技能考核。职业技能鉴定比工人考核要求更高、更严、更科学规范,主要区别有以下几个方面:

第一是考核对象的区别。工人考核的对象是企业内部的职工。职业技能鉴定的对象是全社会的劳动者,包括企业的职工,其范围更广。

第二是考核作用的区别。工人考核的作用主要为企业加强人力资源管理、选拔培养人才、促进优化组合、提高职工队伍素质服务的。职业技能鉴定的作用是客观公正地评价包括企业职工在内的全社会劳动者的知识和技能水平,为开发全社会人力资源及劳动者实现自身价值提供依据,促进人力资源的合理配置,调节劳动力的合理流动。

第三是考核依据的区别。企业工人考核是以企业有关规章制度为基础,依据工人技术等级标准和岗位规范对企业工人实施考