

技师、高级技师资格鉴定 考核命题与备考指南

中国航空工业职业技能鉴定指导中心组编

技 能 无 价



航空工业出版社

推进技师评聘制度的重大改革 适应技师考评社会化管理需要

技师·高级技师资格鉴定 考核命题与备考指南

——附参考答案——

中国航空工业职业技能鉴定指导中心组编

航空工业出版社

2000

内容提要

对技师·高级技师原有评审制度实施重大改革,将其纳入职业技能鉴定的社会化管理体系,这是新形势下,拓宽高技能人才成长通道,激励广大技术工人立足岗位成才,提高资格培训与自学积极性的重大举措。为适应技师、高级技师资格鉴定向“以考为主,以评为辅”方向转变的需要,现组织专家赶编了这本《指南》,主要是以综合知识考核试题为重点,其中包括“四新”(即现代科技)知识推广应用、现代企业管理、计算机一般应用、技术关键工艺分析与技术经济评价等,设计选编了若干试题和答案,可供命题和备考参考。还提供了8个工种的技师、高级技师操作技能试题的样例和理论知识鉴定模拟测试试卷及参考答案。关于有关专业知识、相关知识和基本知识方面的考核试题以及更详尽的操作技能试题,请参考已出版的《职业技能培训 MES 系列教材》和即将出版的《职业技能鉴定(应知、应会)试题精选》。

图书在版编目(CIP)数据

技师·高级技师资格鉴定考核命题与备考指南/中国航空工业职业技能鉴定指导中心组编.
—北京:航空工业出版社,2000.4

ISBN 7-80134-623-8

I. 技… II. 技… III. 技术工人-资格考核-自学参考资料 IV. F244.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 03213 号

· 版权所有 翻印必究 ·

航空工业出版社 出版发行

(北京市安外小关东里 14 号 100029)

出版人:汪亚卫

北京昌平环球印刷厂印刷 高新特公司激光照排 全国各地新华书店经售

2000 年 4 月第 1 版

2000 年 4 月第 1 次印刷

开本:787×1092 1/16 印张:16.5

字数:300 千字

印数:1—5000

定价:22.00 元

前 言

技师和高级技师作为高级技能人才,是第一生产力要素构成的重要组成部分,是我国经济建设不可或缺的重要力量。为了适应我国经济发展和科技进步的实际需要,有效解决高级技能人才成长通道不畅的问题,已是当务之急,势在必行。为此,国家已决定把原来“以评为主,以考为辅”的技师评聘制度,改革为“以考为主,以评为辅”的技师考评制度。在考评方式上将更加突出社会化的资格鉴定和考核。航空行业作为高科技产业,一向重视对高素质、高技能人才的培养。为了大力支持并落实国家对技师评聘制度实施改革的重大举措,以满足航空行业对技师、高级技师考评实行社会化管理并统一考核命题的需要,航空工业职业技能鉴定指导中心及时组织力量,编写了这本《技师·高级技师资格鉴定考核命题与备考指南》(以下简称《指南》)。这本《指南》是从对技师、高级技师的考核应立足于在本工种高级工水平基础上的适当延伸或拓宽;应着重于考核其复合能力、综合能力,以有助于引导树立“一专多能”、“多专多能”新观念这一基本认识出发,以机械行业冷、热加工岗位为对象,以考核综合知识为重点,从“四新”(即现代科技)推广应用、现代企业管理、计算机一般应用以及技术关键综合工艺分析与技术经济评价等几个方面,并按照选择题、判断题、简答题、计算题等题型,选编、设计了部分试题和参考答案。另外还选列了可供车工、钳工、铣工、磨工、维修电工、电焊工、气焊工、冷作钣金工、铆装钳工在考评技师、高级技师时参考的操作技能试题样例和理论知识鉴定模拟试卷以及怎样准备技术总结和撰写论文、在组织技师、高级技师资格鉴定和社会化管理中常用的表格等。

应当说明的是,本《指南》所选列的考核试题只是从满足综合知识考核的需要而编设的。关于各工种的技师、高级技师应具备的一些基础知识、专业知识、相关知识和技能试题,这里不可能逐一提供,请参阅航空工业出版社和中国劳动出版社联合出版的《职业技能培训 MES 系列教材》和新出版的《职业技能鉴定试题精选》。

鉴于目前国家统一的技师、高级技师资格标准尚在制定,这方面可供参照借鉴的资料还相当奇缺,又加之时间紧、要求急、水平有限等主客观原因,这本《指南》在内容覆盖面上还不够全面;因受篇幅限制,对所覆盖的内容只能是点到为止,故题量明显不足;在题型的选择以及难易程度的把握上,定有失准之处……我们之所以在条件尚不具备,更不成熟之时就急于编写这本《指南》,填补这方面的空白,主要是为满足行业自身之急需。若能对正在按照社会化管理的要求组织命题和申报者备考有所启迪和帮助,那将是我们的极大欣慰。尤其作为一次探索和尝试,如能起到“抛砖引玉”之效,在我们解决了“有”、“无”问题之后,能陆续看到内容更全面、难易程度把握更准确、实用性更强、水平更高的同类佳作面世,那将

是我们的又一企盼和愿望。

首先要感谢劳动和社会保障部培训就业司信长星司长对本书出版所给予的支持。非常感谢《中国培训》杂志社能及时把劳动和社会保障部培训就业司和中国就业培训技术指导中心在广东省广州市联合召开的技师考评社会化管理试点工作座谈会主管领导的重要讲话和有关经验介绍发表出来。这不仅对我们检验已经成文的这本《指南》起到了准星或标尺的作用,尤其对航空行业人力资源管理和职业技能鉴定部门的领导,以及渴望申报技师、高级技师的在岗技术工人更是及时雨。这里加以转载,必将进一步推进全行业技师评聘制度的改革,加快技师考评社会化管理的进程。陕西省职业技能鉴定指导中心副主任王振华同志,在百忙中对本书内容进行把关,提出了很多很好的修改意见,在此深表谢意。还要感谢南方航空动力机械公司,在组织编写这本《指南》中所给予的全面支持。热切期待社会各界专家、同行和读者的批评指正。

《技师·高级技师资格鉴定考核命题与备考指南》编委会

2000年4月1日

技师·高级技师资格鉴定考核命题与备考指南

编审委员会成员

顾问 王守信 姜志刚 吴健根 章观丰

主任 孙 江

副主任 王京泰 王德祥 戴虹红

委员 (按姓氏笔划为序)

王宏达 王洪儒 王振民 王生军

王绍杰 马佩丽 尹旭升 刘俊芳

叶开成 孙 通 师树军 李 钢

陈其开 陈先智 杨春艾 芮学亮

金 樯 周 辉 郑德胜 郑淑华

张 明 陆法明 杨清安 郭志学

赵忠连 黄祖让 黄明治 韩德平

韩云峰 曾森龙 遇百虎 景济南

谢本厚 魏利波

主 编 季雄发 协 编: 季龙保 王扬德 贾恒旦

主 审 王振华

审 校 丁锡栩 冯文元 刘三刚 吴国洪

杨 琳 林竹山 梅朝远

目 录

对技师评聘制度实施重大改革的主要内容和技师考评社会化管理

试点经验介绍	(1)
• 技师评聘制度的重大改革	劳动社会保障部培训就业司 信长星(3)
• 开创广东技师考评的新局面	
——广东省技师考评社会化管理试点经验	(7)
• 以考代评 人才辈出	
——上海市技师考评社会化管理试点经验	(10)
• 汽车技师考评实践	
——广东省汽车维修工技师考评鉴定试点经验	(12)
• 技师考评社会化管理工作流程图	(13)
• 技师考评方式新旧对照表	(14)
技师、高级技师资格鉴定综合知识考核试题精选	(15)
一、“四新”(主要是新技术、新工艺、新设备、新材料等现代科技)	
推广综合知识试题	(16)
(一) 选择题	(16)
(二) 判断题	(19)
(三) 简答题	(21)
二、现代企业管理知识试题	(25)
(一) 选择题	(25)
(二) 判断题	(27)
(三) 简答题	(27)
(四) 计算题	(28)
三、计算机一般应用知识试题	(28)
(一) 选择题	(28)
(二) 判断题	(29)
(三) 简答题	(29)
四、技术关键综合工艺分析与技术经济评价试题	(29)
(一) 技术关键综合工艺分析样题示例	(29)
(二) 技术经济评价样题示例	(34)
部分工种技师、高级技师资格鉴定操作技能试题样例	(35)
车工试题样例	(37)
钳工试题样例	(39)
铣工试题样例	(42)

磨工试题样例.....	(49)
维修电工试题样例.....	(51)
手工电弧焊工试题样例.....	(54)
气焊工试题样例.....	(56)
冷作钣金工试题样例.....	(58)
铆装钳工试题样例.....	(60)
技师、高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(62)
• 技师、高级技师“四新”(即现代科技)推广应用综合知识鉴定模拟测试试卷	(63)
• 部分工种技师、高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷.....	(68)
车工技师理论知识鉴定模拟测试试卷.....	(69)
车工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷.....	(75)
钳工技师理论知识鉴定模拟测试试卷.....	(81)
钳工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷.....	(85)
铣工技师理论知识鉴定模拟测试试卷.....	(89)
铣工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷.....	(94)
磨工技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(100)
磨工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(104)
维修电工技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(108)
维修电工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(111)
焊(电焊)工技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(114)
焊(电焊)工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(117)
焊(气焊)工技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(119)
焊(气焊)工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(122)
冷作钣金工技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(124)
冷作钣金工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(126)
铆装钳工技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(128)
铆装钳工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷	(132)
技师、高级技师资格鉴定考评内容、权数分配与综合评审.....	(136)
(一) 技师、高级技师资格鉴定考评内容及权数分配参考表	(137)
(二) 技术总结或论文的评分与答辩	(137)
(三) 工作业绩、技术革新与攻关、传艺带徒和职业道德评审	(138)
技术总结准备与技术论文撰写	(139)
(一) 怎样准备技术总结和撰写技术论文	(140)
(二) 技术总结范例	(145)

• 该试卷可供机械行业冷热加工专业的技师、高级技师考核鉴定参考。

参考答案

●“四新”(主要是新技术、新工艺、新设备、新材料等现代科技)	
推广应用综合知识试题参考答案	(150)
(一) 选择题	(150)
(二) 判断题	(150)
(三) 简答题	(150)
●现代企业管理知识试题参考答案	(163)
(一) 选择题	(163)
(二) 判断题	(163)
(三) 简答题	(163)
(四) 计算题	(166)
●计算机一般应用知识试题参考答案	(168)
(一) 选择题	(168)
(二) 判断题	(168)
(三) 简答题	(168)
●技术关键综合工艺分析与技术经济评价试题参考答案	(169)
(一) 技术关键综合工艺分析试题	(169)
(二) 技术经济评价试题	(173)
●技师、高级技师“四新”(即现代科技)推广应用	
综合知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(174)
●部分工种技师、高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(179)
车工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(179)
车工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(182)
钳工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(187)
钳工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(189)
铣工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(192)
铣工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(197)
磨工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(202)
磨工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(205)
维修电工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(207)
维修电工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(211)
焊(电焊)工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(213)
焊(电焊)工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(215)
焊(气焊)工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(217)
焊(气焊)工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(219)
冷作钣金工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(221)
冷作钣金工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案	(222)

铆装钳工技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案.....	(223)
铆装钳工高级技师理论知识鉴定模拟测试试卷参考答案.....	(225)
附录 1 组织技师·高级技师资格鉴定和社会化管理常用表格	
.....	(228)
附表 1 技师、高级技师报名申请表	(229)
附表 2 技师申报条件审核表	(229)
附表 3 高级技师申报条件审核表	(230)
附表 4 技师、高级技师论文答辩记录表	(230)
附表 5 技师、高级技师资格鉴定考评合格人员名单汇总表	(231)
附表 6 高级技师评审表	(231)
附录 2 招用技术工种从业人员规定.....	(237)
参考文献.....	(239)

对技师评聘制度实施重大改革的主要内容和技师考评社会化管理试点经验介绍

- 技师评聘制度的重大改革
- 开创广东技师考评的新局面
- 以考代评 人才辈出
- 汽车技师考评实践
- 技师考评社会化管理工作流程图
- 技师考评方式新旧对照表

技师评聘制度的重大改革

劳动社会保障部培训就业司 信长星

现行技师评聘制度必须改革

技师评聘是我国工人考核制度的一项重要内容。早在五六十年代,我国就曾实行过技师制度。当时是作为一种由政府授予的、具有荣誉性质的技术称号。这一制度的建立和实行,对于激励产业工人认真钻研技术,努力学习科学文化,起到过很大的作用。但由于十年动乱等原因,这项制度受到了很大冲击,一度陷于停顿。1987年,经国务院批准,原劳动部颁布了《关于实行技师聘任制的暂行规定》,又重新恢复了技师评聘制度。1989年原劳动部又下发了《关于评聘高级技师的实施意见》,并会同机械、电子、航空、航天、轻工、旅游等行业的主管部门开展高级技师评聘工作。通过实施技师评聘制度,十几年来涌现出一大批技师和高级技师。实践证明,技师、高级技师是我国高级技能人才,是我国经济建设中不可或缺的重要力量。

但是,从经济发展和科技进步的实际需要来看,目前我们所拥有的高级技能人才,还显得十分短缺,技师、高级技师占技术工人总数的比例仍较低。据不完全统计,目前全国技师不足50万人,而高级技师则只有1万人左右,分别占全国技术工人总数的千分之六和万分之一。造成这种情况的原因是多方面的,最根本的一点是高级技能人才成长的通道不畅。单就技师评聘制度而言,主要有以下三个方面的问题:

其一,技师评聘办法本身有局限性。主要表现在技师的产生方式是通过考评和聘任进行的,以评为主,以考为辅,以聘定评,聘任对考评构成硬约束,即获得技师资格的人员数量基本上是由企业所需的聘用数量决定的,而且聘任工作也基本局限在国有大中型企业。

其二,对技师的培养与重视不够。表现在对技师在经济建设中的作用宣传力度不够,现有技师的作用也没有得到充分发挥,影响到技师后备人才,特别是青年技师后备人才的培养。

其三,政策不配套。现行有关技师评聘的政策大都是1992年以前制定的,由于情况的变化,有些政策已明显不合理,亟待调整。比如规定技师评聘的比例不超过技术工人总数的2%。这明显偏低,无法适应知识经济时代的要求;技师津贴标准也明显偏低,受聘技师津贴为每月15至25元,高级技师为40至60元;技师评聘的工种范围较窄,仅占技术工种总数的1/5左右;如此等等。

很显然,现行的技师评聘制度已经成为高级技能人才成长的一个瓶颈,必须着手加以改革。如果解决不好这个问题,将直接影响到我国后备技术工人队伍的成长,影响到我国经济建设和企业改革的发展。值得肯定的是,近年来,一些地方和行业已经着手进行技师评聘制度改革。

这是信司长在劳动社会保障部培训就业司和中国就业培训技术指导中心在广东省广州市联合召开的技师考评社会化管理试点工作座谈会上的讲话摘要。连同广东省、上海市的经验和技师考评社会化管理工作流程图、技师考评方式新旧对照表等资料均转自《中国培训》杂志2000-1,谨致谢意。

革的探索,结合职业技能鉴定工作,进行大胆尝试并取得了一些成功经验。劳动保障部所提出的改革意见,就是在总结这些经验的基础上形成的。

技师考评社会化管理是大势所趋

改革技师评聘制度,核心内容就是逐步将技师考评由企业内部工人考核纳入职业技能鉴定社会化管理体系,建立和健全国家职业资格证书制度。具体内容涉及许多方面,几乎在各个方面都要进行相应的改革和调整,随着社会主义市场经济体制的建立,原来计划经济体制下的工人考核制度,特别是技师评聘制度,也面临着一系列调整和改革任务,如:在技师考评对象范围方面,必须由原来的仅限全民所有制企、事业单位职工,扩大到各类企业以及个体工商户等从业人员;在评聘数额上,应当取消原来严格按比例控制的做法,鼓励人才的成长;在考评标准方面,必须逐步制定统一的技师资格标准;在考评方式上,要更加突出社会化的技能鉴定。所有这些措施归结为一,就是要向社会化过渡,向统一的国家职业资格证书制度过渡。因此,我们把这项改革试点定位为技师考评社会化管理试点。技师考评社会化管理是大势所趋,符合改革的方向。

首先,实行技师考评社会化管理有利于拓宽高级技能人才成长通道,有利于提高劳动者素质。我国是世界上劳动力资源最丰富的国家,这是我们的优势,这种优势发挥好了,可以弥补资金、资源方面的不足。问题在于,由于教育相对落后,劳动力素质相对较低,严重妨碍了这一优势的发挥。从职工构成看,我国城镇企业有1.4亿职工,技术工人仅占8000万人。其中中级工占35%,高级工仅占3.5%,全国技师不到50万人。技术工人数量的短缺和技术结构层次的低下,已经成为制约经济发展和企业效益提高的重要障碍。因此,改革技师评聘制度,通过建立社会化技师考评模式,加快高级技能人才培养,拓宽技能人才成长通道,势在必行。这也是实施素质教育,提高劳动者素质的一项重要内容。

其次,实行技师考评社会化管理,有利于引导企业建立培养、考核与使用相结合并与待遇相联系的激励机制。目前,我国企业职工技能结构较低的状况,不仅影响了企业劳动生产率的提高,阻碍了企业经济效益的增长,同时,也制约了职工自身的发展。要有效地解决这一问题,一方面需要大力加强职工培训,为广大职工接受培训、提高素质创造条件,另一方面还必须建立激励机制,鼓励广大职工立足本职,学习技术,走岗位成才的道路。改革技师评聘制度的一个重要指导思想,就是要为企业发展服务,为提高职工素质服务,积极推动企业职工培训工作的开展。

第三,实行技师考评社会化管理是职业技能鉴定社会化管理的重要组成部分,也是建立和完善国家职业资格证书制度的一项重要内容。1999年10月,劳动保障部下发了《关于在职业培训工作中贯彻落实〈中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定若干意见〉的通知》,提出要改革技术技能人才培养模式,加强技术技能人才通道与其他人才通道的相互衔接和沟通,为劳动者的全面发展创造条件。同时还明确提出,要改革现行国家职业标准体系,将职业资格分为初级、中级、高级、技师、高级技师。这实际上意味着将技师、高级技师纳入到国家职业资格等级序列中。这是一项重大的改革和突破,对于完善职业资格证书制度具有重要意义。我们改革技师评聘制度,要逐步推进技师考评由企业内部工人考核向社会化管理的过渡,

有利于建立健全职业技能鉴定社会化管理体系,也有利于国家职业资格证书制度的发展和完善。今后,我们还要逐步建立起与国家职业资格相对应,从初级、中级、高级直至技师、高级技师的职业资格培训体系,并使之成为劳动者终身学习体系的重要组成部分。

总之,我们要充分认识改革技师评聘制度,实行技师考评社会化管理的重要意义。这一制度的推行同劳动预备制度、职业资格证书制度一样,是一项大政策,是职业培训事业发展的一个新的生长点,是推进在职职工培训的一种有效激励机制。这项改革搞好了,将同研究员、高级工程师等技术职称制度一样,起到相当大的激励作用,因为这一制度涉及的劳动者队伍更为庞大,影响更为广泛,其意义不可低估。

需要把握和解决好的几个问题

技师考评社会化管理试点工作是一项政策性很强的工作,十分复杂。这种复杂不仅是因为它涉及到考核政策上的调整和鉴定技术方面的变革,更主要的是,它关系到企业用工制度的改革和职工的切身利益。我们要认真部署,精心组织,要注意及时总结经验,稳步加以推进。在试点工作中,要注意研究解决好以下几个问题:

1. 关于技师考评的对象、比例及职业(工种)范围问题。过去技师考评仅限于全民所有制企业和事业单位,集体所有制企业以及个体工商户无缘参加考核,而且在技师评聘上有着严格的比例限额,如技师评聘的人数控制在技术工人总数的2%以内,高级技师控制在技师总数的10%以内,人为地限制了高级技能人才的成长,特别是青年工人的成长。将技师考评转向社会化管理以后,自然也就取消了比例限额,也不受企业所有制性质的制约。只要符合技师申报条件,各类人员都可以自愿申请参加技师资格鉴定,这样有利于各方面人才脱颖而出。同时,这次试点,还扩大了技师鉴定职业(工种)范围,原则上规定,凡在《中华人民共和国工种分类目录》中,技术等级设置达到高级的职业(工种),都可列为技师鉴定职业(工种)范围。

2. 关于技师职业资格标准问题。过去技师评聘没有统一标准,主要是由地方或行业部门按照国家规定的任职条件,组织制定具体考评办法。现在既然把技师纳入国家职业资格证书等级序列中,就需要有相应的国家标准。目前,劳动保障部已经着手组织制定国家统一的技师资格标准,对原有的工人技术等级标准逐步加以修订补充,在新制定的国家职业标准中,凡有技师等级的职业(工种),都将对技师标准做出规定,以此作为技师资格鉴定的依据。对各地已制定出的技师职业资格标准,经过劳动社会保障部审核认定后可以颁布实施。对暂未制定出技师资格标准的职业(工种),试点地区可制定考核试题和评审条件。关于技师的考核试题和评审条件,总的考虑是,应在国家职业技能标准(工人技术等级标准)高级工要求的基础上,增加新工艺、新设备、新知识、新技能等方面的内容;高级技师的考核试题,应在技师考核的基础上,增加复合技能以及技术革新、潜在能力、传授技艺等方面的内容 and 要求。

3. 关于技师考评方式问题。这是一项比较重大的改革,过去技师考评主要由各级工人考核委员会负责组织实施,通过这次改革要把它纳入到职业技能鉴定社会化管理体系中。在考评方式上,由原来的“以评为主、以考为辅”,改为以技能鉴定为主,辅之以综合评审,也可以简称为“以考为主、以评为辅”。在考核内容上,分为技能鉴定和综合评审两个部分。技能鉴定包括理论知识考核和技能操作考核两个方面,由具备条件的职业技能鉴定所(站)负责实施。综合评

审由职业技能鉴定指导中心组成考评小组,采取审阅申报材料、论文答辩等方式进行全面评议和审查。各地要本着公开、公正、合理、竞争的原则,进一步简化技师的考评办法和程序,同时应尽可能增加量化的考核指标,使之便于操作。

4. 关于技师资格认定与聘任问题。技师考评实行社会化管理,其中一个重要内容,就是要实行评聘分开。这一思路虽然倡导了多年,然而在实际操作中并没有真正落实。过去我们实行的是等额评聘,评上技师即为企业所聘用。现在要将技师资格认定与用人单位的聘任分开。对取得技师资格的人员,由用人单位根据生产(经营)实际或者岗位的需要决定是否聘任。对受聘技师的津贴,由用人单位自主决定在现有基础上适当提高的幅度。至于技师的其他工资福利待遇,亦属于用人单位分配自主权范围内的事,应由用人单位参照工程师、高级工程师等专业技术人员的有关工资福利待遇自主确定。

开创广东技师考评的新局面

广东省劳动厅 蒋杏林 梁建军

顺应经济发展与人才社会化的需求

广东省经过多年发展,在建立社会主义市场经济体制的道路上有了初步经验,经济建设总量水平达到一定程度。但是,随着社会经济的进一步发展、人力资源总量不足、人才素质有待提高等深层次问题逐步凸现。如何全方位、多层次开发人力资源,使工人技师的数量与全省经济发展相适应?如何适应包括国营企业、集体企业、三资企业和私人企业及农村乡镇企业等不同所有制性质的企业在劳动力市场上对人才的需求?如何加快培养高智能、高技能的劳动者以适应科技发展和科技进步的要求?等等,这些问题不容置疑地摆在我们面前。

当时,虽然技师考评工作已开展近十年,但由于受到严格的指标限制,一些符合考评条件的人员被关在门外;同时,一些中、小型企业领导基于一些狭隘的考虑,不愿开展这项工作,从而抑制了人才的成长,致使全省技师考评工作近乎处于停滞状态。经常有劳动者上访或电话咨询技师聘任制的政策规定,希望能参加考评,哪怕是只评不聘,只要自己的技能水平能得到政府的认可。当时的形势使我们感觉到:技师考评工作必须改革,走社会化管理道路势在必行。在统一思想认识的基础上,大家对实施方案进行了逐字逐句的斟酌、修改,形成了《广东省实行技师、高级技师资格考评社会化管理的暂行办法》,并于1996年5月16日以〔粤劳技90〕号文发到各市、省属厅、局及中央、部队驻粤单位。

明确思路 制定政策

进行技师考评社会化管理工作的基本思路是:以深化改革、适应社会主义市场经济需求为指导思想,坚持面向企业、面向社会劳动者的原则,坚持科学规范、公平公正的工作原则,准确把握技师任职条件和评聘标准,把好鉴定质量关。具体操作归纳起来为20个字,即:“自愿报名、公开考试、考评结合、评聘分开、双轨运行”。

1. 自愿报名

凡符合规定资格条件和报考条件的,均可以报名。不受企业推荐的限制,使更多的人有机会参加,为每一位劳动者均提供了平等竞争的机会,但报考者所在单位有责任如实提供申报者的表现和工作业绩的证明材料。

2. 公开考试

从发布鉴定消息、公布技师资格和报考条件、接受报名、发送考试通知书和准考证,到考评员的派遣、考核场地的确定及考核鉴定核发职业资格证书,都置于政府和社会双重监督之下。

3. 考评结合

“考”是指达到高级工标准的,参加新工艺、新设备、新材料、新技术的培训和考核,通过论文的撰写和答辩,考核分析解决生产实际问题的能力;

“评”是指对报考者的工作业绩、工作表现和传授技艺能力的评估。