

# 目录

第一章 职业技能鉴定基本理论.....	1
第一节 职业技能鉴定概述.....	1
第二节 职业技能鉴定体系.....	6
第三节 国家职业资格证书制度.....	21
第四节 职业分类与国家职业标准.....	28
第五节 职业技能鉴定主要工作领域的管理.....	50
第六节 职业技能鉴定题库开发简介.....	61
第七节 职业技能鉴定专家组织.....	71
第八节 专项职业能力开发的探索与实践.....	75
思考题:.....	79
第二章 考评人员.....	82
第一节 考评人员概述.....	82
第二节 考评人员的资格认证.....	86
第三节 考评技术.....	90
第四节 考评人员管理.....	95
思考题:.....	99
第三章 职业技能鉴定考务.....	100
第一节 职业技能鉴定考务管理概述.....	100
第二节 职业技能鉴定考务管理工作程序.....	101
第三节 职业技能鉴定考务工作主要内容.....	104
第四节 保证职业技能鉴定考务管理工作质量.....	115
第五节 职业技能鉴定突发公共事件应急管理.....	120
第六节 考务员管理.....	126
第七节 督考员管理.....	132
思考题:.....	135
第四章 考评人员、考务员、督考员职业道德.....	137
第一节 职业道德概述.....	137
第二节 考评人员、考务员、督考员职业道德.....	138
第三节 考评人员、考务员、督考员职业道德考核与管理.....	148
思考题:.....	151
附件 1: .....	153
深圳市职业技能鉴定考评人员诚信守法责任书.....	153
附件 2: .....	154
考评人员到期评价指标体系.....	154
附件 3: .....	157
诚信档案建设项目.....	157
附件 4: .....	159
典型工种操作技能考核流程图.....	159
附录一:.....	163
深圳经济特区职业技能鉴定条例.....	163
附录二: .....	169
中华人民共和国保守国家秘密法.....	169

附录三： .....	177
广东省劳动厅关于印发《职业技能鉴定考评人员.....	177
管理工作规程（试行）》的通知.....	177
附录四： .....	186
深圳市劳动局关于印发《深圳市职业技能鉴定考评员管理办法》的通知.....	186
附录五： .....	189
职业技能鉴定笔试考场工作规定.....	189
附录六： .....	199
职业技能鉴定实操考场工作规定.....	199
附录七： .....	206
职业技能鉴定（计算机类）考场规则.....	206
附录八： .....	208
深圳市职业技能鉴定突发事件应急预案.....	208
附录九： .....	213
深圳市职业技能鉴定笔试类考场规则.....	213
附录十： .....	215
职业技能鉴定实操考场规则.....	215

---

# 第一章 职业技能鉴定基本理论

## 第一节 职业技能鉴定概述

职业技能鉴定，是我们在工作中经常使用的一个词汇，也是理解本书内容的一个基本概念。本节我们把这个基本概念放在社会职业活动的大背景下来进行分析和认识。

### 一、职业技能的基本概念

#### （一）职业技能的概念

所谓技能，在人类学、劳动经济学和教育测量学里都有专门的研究，我们可大致理解为，技能是人在意识支配下所具有的肢体动作能力。由于劳动的本质是工具的运用，人在劳动时的肢体动作能力主要是对工具的操作，因此，技能也可称之为操作能力。通常人们往往注意到了技能的动作性，而把这种动作能力包含的智能与体能两个要素分割开来，只看到其体能的一面，而忽略了其智能的一面。实际上，智能是构成技能的一个重要因素，它不可能离开技能而单独存在。技能的提高和智能的提高密切相关，而且只有通过智能的提高才能实现技能的提高。

我们所说的职业技能，是指人在职业活动范围内需要掌握的技能。我们以它是否与就业活动相关来界定。以机动车驾驶技能为例，个人日常生活中驾驶，仅是一种生活技能，而靠开车为职业，则是一种职业技能。

#### （二）职业技能的分类

人的技能存在于人的身心系统中，在运用时就表现出来。人的技能结构层次上最外端的表现形式是动作能力。按动作划分，人的技能基本上划为两大类，即言语技能和肢体技能。在职业活动里，教师和心理咨询师主要靠言语技能；机械维修人员主要靠肢体技能。实际上，两类技能对所有的职业活动都是不可或缺的。

由于现代社会经济结构变化和技术进步的因素，人的劳动就业方式发生很大变化。在许多项目策划、组织管理、技术研发和自动化控制的工作岗位上，人的职业技能更多的是靠知识的运用、信息的掌握和人际关系的协调。这种形式的技能被人们称之为心智技能。心智技

---

能的出现，反映了在新的经济条件下职业技能的变化。

### **（三）职业技能的特点**

职业技能的一个重要特点是它的养成与知识的学习截然不同。知识可以在课堂上进行讲授或灌输，而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。知识学习是技能养成的基础，但绝不能代替技能的训练，熟练的技能一定要在长期不断的练习和实践中才能获得。

职业技能的第二个特点则是这种技能一旦掌握一般不易忘却。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，才能巩固和提高。从事舞台表演的艺术家常用这样的话来说明练功的重要性：“一天不练自己知道，两天不练师傅知道，三天不练观众知道。”只有保持经常性的训练和实践，才能保证职业活动对高精确度的技能要求。

职业技能的第三个特点是，各种职业的性质及其技能形式有差别，但职业本身没有高低贵贱之分。各种职业技能水平的高低不取决于它处在能力结构层次的什么位置，或采取何种表现形式。我们不能说肢体技能一定比言语技能的水平低，或者说某种职业技能水平一定比另一种职业技能水平高。决定某一职业技能水平高低的主要因素有以下几点：一是决定于该项技能中所包含智能成份的比例大小；二是决定于该项技能所使用工具或手段的复杂程度、技术含量和复合性成份；三是决定于掌握该项技能的难易程度。一般来说，某种职业技能水平的等级越高，其工作职责和服务范围越大，其控制的系统和工具越复杂、对劳动者的智力和工作经验的要求越高，同时，也需要更加严格的培训和长期的实践训练。

## **二、职业技能鉴定的基本属性**

### **（一）职业技能鉴定的概念**

职业技能鉴定的本质是一种考试，具有考试所应有的共性特征：是通过一定手段对人的心理生理素质、社会行为表现、以及专业技能水平等方面，按一定参照系统进行检测、评估、考察或甄别，以便对人的各项表现作出比照性的评判或结论。

但是职业技能鉴定是专门以职业技能为着眼点的考试，因此，它

---

又是一种具有特定内容，特定的手段和特定目的的考试。与一般考试不同，它是以社会劳动者的职业技能为对象，以规定的职业标准为参照系统，通过相关知识和实际操作的考核作为综合手段，为劳动者持证上岗和用人单位就业准入提供资格认证的活动。

根据我国的具体情况，可以将职业技能鉴定定义为，它是按照国家规定的职业标准，通过政府授权的考核鉴定机构，对劳动者的专业知识和技能水平进行客观公正、科学规范地评价与认证的活动。职业技能鉴定包括职业资格一级（高级技师）、职业资格二级（技师）、职业资格三级（高级）、职业资格四级（中级）和职业资格五级（初级）的资格考评。从这个角度说，按照某一职业的要求，对劳动者的技能水平进行技术等级考核、录用考核、晋级考核等，都可以称之为职业技能鉴定。世界多数国家和地区都采用大致类似的方式开展职业资格认证。

职业技能鉴定活动的主要对象是劳动者从事某一特定的职业活动所必备的职业技能。它包含了两个层次的内容。一是要测量劳动者掌握特定的生产劳动技能的专业性质；二是要测量劳动者运用这些技能解决实际问题、完成工作任务的能力水平，即职业技能的等级。

## （二）职业技能鉴定的性质

从职业技能鉴定的本质属性来分析，我们可得出以下结论。

第一，职业技能鉴定属于标准参照考试。考试学对考试活动有两种分类。一种考试类型是标准参照考试，英文名称为Criterion Referenced Test（CRT）。所谓标准参照考试，就是个人考试的结果是否符合要求，它参照的是一个既定的标准，这个标准一旦确定与整体考试的水平无相关关系。如我们将打字录入速度定为每分钟60个字，这就是参照的标准，只要达到这个标准的考生就算及格。这样，不管参考人数有多少，整体水平如何，这些考生可能全部过关，也可能全部都不及格，这种情况既是可能的，也是正常的。因为考试结果具有绝对性，一个考生能否达标不受其他考生成绩影响，只取决于他自己的考分与及格标准的关系。所以这种考试也称为水平考试或达标考试。例如大学毕业考试或外语水平考试等就属于典型的标准参照考试。

---

另一种考试类型是常模参照考试，英文名称为Normal Referenced Test (NRT)。常模参照考试与标准参照考试不同，个人考试的结果是否符合要求，它所参照的不是一个既定的标准，而是根据考试目的预先设定的一个指标。如考试的整体水平高，为了满足这个指标，对考生提出的标准也会水涨船高。同样是考打字速度，如我们需要从每个考场里选出打字速度最快的前十名，这就是参照的常模。常模一旦确定，在一个高手如林的考场里，不管多熟练的打字员也可能会落选，如果这个考场的考生人数少，平均水平又低，那么一个初学打字的人也可能会脱颖而出。可见这种考试的结果是具有相对性的，要受参考整体的水平和数量的影响。这种考试的目的是主要用于人才选拔，类似体育竞赛项目的淘汰赛，所以这种考试也称为选拔考试。典型的选拔考试如中学升大学的入学考试，以及公务员招聘考试等。

职业技能鉴定显然是以既定的职业技能等级标准为依据，来衡量劳动者是否达到职业或岗位要求的标准参照考试。

第二，职业技能鉴定属于综合性社会考试。职业技能鉴定的对象是社会劳动者，其社会分工和行业分布涉及所有职业领域，并覆盖了各种性质的企事业单位，包括政府机关、教育和研究部门，以及军事机构等，就我国而言，目前有8大类行业和1915个职业（工种）；而且，社会劳动者的个人身份，包括在岗的各类人员，正在求职的或转岗的人员，以及在校接受培训的学生等多种类型；此外，从业人员还涉及不同等级层次的职业群体，包括最基层的办事员、熟练工，到管理岗位上最高层的首席执行官或总经理等。由于职业技能鉴定对象在职业内容、劳动手段和环境条件上的复杂性，决定了职业技能鉴定方式的性质。从总体而言，职业技能鉴定需要综合运用多种考试方式和手段，需要将知识考试与实际操作考核相结合、面试与笔试相结合、特定考场考试与工作现场考核相结合、团体考试与个体考试相结合，才能全面准确地考核出劳动者的职业技能。

从考试功能的角度来分析，职业技能鉴定显然是以社会劳动者为对象，为适应社会就业和各行业用人需要而进行的综合性社会考试。

### （三）职业技能鉴定的特点

---

职业技能鉴定有以下三个特点：

### 1. 职业技能鉴定以职业活动为导向

在教育和考试领域中与职业活动导向相提并论的是知识体系导向或学科导向。在普通知识教育活动中，主要是以知识体系或学科的发展为导向。在这种导向下的教育活动，它要保持学科体系结构的完整性，即它要强调这门学科理论的系统性和严谨性，在教学中它强调的是学科体系之间递进关系，即从基础知识出发，到专业基础知识，再进入专业知识；另外，它注重的是对知识的理解和专业理论分析能力的考核。由于学科体系的建立和发展是一个相对独立于经济和生产活动的知识结构，因此，这种教育体系下培养出来的人才类型一般来说知识面较广，理论基础较好，比较符合科研、学术理论和教育部门的需要。但是，这种人才往往缺乏实际工作经验和训练，在进入生产和经济管理岗位时，还必须进行专门的职业技能培训和考核。

职业技能培训的性质决定了职业技能鉴定要以职业活动为导向，以实际工作岗位的需要为依据。技能考核也要涉及相关专业知识，但一定要密切联系经济活动或生产的实际，以实际生产和管理部门需要的技能和技术为主要内容。职业技能鉴定不仅要注重学员知道什么，更要注重于学员能干什么。因此，在这个导向下培养出来的人才类型才能具备较强的实际操作能力，能解决具体工作中面临的各种复杂的问题，真正符合实际工作岗位的需要。

我们常说，教什么决定于考什么，反过来说，考什么又决定于教什么。到底什么是人才培养最终的依据？严格地说，无论教和考都决定于职业标准，标准决定着教什么和考什么。因此建立一个以职业活动为导向、以职业技能为核心的职业标准体系是保证职业培训和技能鉴定工作适应社会经济发展需要的前提。

### 2. 职业技能鉴定以实际操作为主要依据

学科导向的教育，注定了要在考场上以考分来比高低，因此，常常会出现学生高分低能的现象。而对劳动者的职业技能鉴定，注重其实际工作能力，才能反映出考生是否真正适合工作需要。传统课堂上的书面考试，很难达到考核的目的。职业技能培训和考核的目的是培养出职业或工作岗位上需要的人。对职业或工作岗位来说，重要

---

的不是你知道什么，而是你会做什么。而要证明你的实际工作能力，最直接最有效的方式就是在你的工作现场，靠你的实际表现来证明你自己。这种鉴定考核的思路和方式是考试本质的回归，它摒弃了现代考试制度最不合理的成份，是改革传统考试制度的一个重要途径。职业技能鉴定虽然强调工作现场的实际表现，但在进行鉴定时，通过模拟工作条件下的考核、符合实际工作任务要求的操作或正式上岗前的实习等方式也都可达到同样的效果。

### **3. 职业技能鉴定以第三方认证原则为基础**

在计划经济体制下，由于人力资本投入的主体不明确，企业在职业培训、员工招聘和调配上都是按国家计划执行。劳动者的职业资格认证成为政府指导下的企业行为，采取了由企业自我培训、自我考核和自我认证的方式。在市场经济体制下，这种单方认证的方式，无法按社会统一的标准和尺度，保证对全社会的考核实现公平和公正的原则，很难在就业竞争、员工培训和人才流动方面，兼顾和协调社会劳动力供需双方的利益。我国建立职业技能鉴定和职业资格证书制度以来，开始采用第三方认证模式，这是我国在人力质量认证和管理方式上的一个根本性变革，对于提高我国人力资源质量评价系统的科学性的权威性有重要作用。我国在职业技能鉴定和职业资格证书制度上贯彻第三方认证模式，首先确定了要由政府行政部门负责管理、指导和监督。在《劳动法》中明确规定了由政府批准的技能鉴定机构，而不是由政府行政部门直接进行操作。由于这种技能鉴定机构在组织、职能和利益上独立于用人单位和劳动者，能代表劳动力供需双方或社会的共同利益，在认证方式和考试技术上具有一定权威性，并且能建立起一个高度统一的质量保障体系，这就从法律上，从组织制度和贯彻实施上保证了技能鉴定和资格认证的合法性、公正性和科学性。这种第三方认证模式的变革符合现代市场经济的要求，有利于促进劳动力市场的建设，降低劳动市场运行成本。而且建立第三方认证模式符合国际通行的规则，有利于我国人力资源开发最终走向国际接轨，并为我们参与国际经济竞争创造条件。

## **第二节 职业技能鉴定体系**

我国现行职业技能鉴定工作体系是在建国初期工人技术等级考



---

核制度的基础上逐步建立和发展起来的。追溯历史沿革，研究其间发生的重大历史事件，有利于我们认识现行职业技能鉴定工作体系的起源和本质。我国职业技能鉴定工作体系在不同历史阶段，特别是在我国经济体制改革的发展过程中，已发生了很大的变化。其发展历史大体上可分为以下几个阶段。

## **一、职业技能鉴定制度的建立和完善**

职业技能鉴定制度是在工人技术考核制度发展的基础上建立起来和不断完善的。我国工人技术考核制度经历了如下几个阶段：

### **（一）初创阶段：建立考工定级和考工晋级制度**

我国工人技术考核工作初创阶段是从新中国建立开始到“文化大革命”结束。

建国初期我们参照前苏联的经验，建立了社会主义的计划经济管理体系，实行了国家统包统配和工资统一计划管理的劳动就业制度。在这个基础上，工人技术等级和工资等级实行全国统一的八级工制。为了尽快恢复国家的经济建设，改变旧中国“一穷二白”的面貌，从1954年开始了第一个国民经济建设的五年计划。国民经济建设需要加强技术工人队伍的建设，如何开展职工转业培训和职业技术技能教育，提高劳动者的技术是当时刚组建的劳动部门面临的主要任务。为此，1956年，国务院颁发《关于工资改革的决定》。劳动部门在全国建立新型的工资分配制度的同时，也在全国各行业和部门建立起一个涉及上万个工种的技术等级标准，以及一个与工资等级相适应的考工定级制度。1996年开始的“文化大革命”，严重冲击了正常的国民经济建设，刚建立的考工定级和晋级制度陷入瘫痪状态，职业技术教育培训事业也受到极大破坏。在这个阶段，考工定级和考工晋级制度为促进职工学习和钻研技术，调动职工生产劳动积极性发挥了重要作用。然而，受到当时高度集中的计划经济体制的影响，这个制度的许多具体做法带有相当的局限性，同时，这个制度的实施范围也主要限于国营和集体所有制企业的职工，未能扩展到全社会的劳动者。

### **（二）恢复阶段：建立工人技术等级制度**

我国职业技能鉴定制度在1978年至1987年，经历了一个恢复阶段。曾经遭到冲击破坏的考工定级制度得到恢复和发展。这一阶段发

---

生的一些重要历史事件和出现的社会问题值得研究。

党的十一届三中全会结束了文化革命的十年动乱，各条战线拨乱反正，把党的工作重点转移到经济建设上来。随着国家经济发展速度不断提高，如何使职工队伍的技术技能水平适应生产发展和技术进步的需要，已经成为保持经济持续增长的重要因素，1979年，国家经委和国家劳动总局联合发出了《关于进一步搞好技工培训工作的通知》，要求迅速提高在职工人的科学、文化、技术水平，发挥企业潜力，采取多种多样的培训形式和办法，开展工人学习文化、技术知识的活动。在这种形势下，恢复技术等级考核制度的工作被提上议事日程，国家劳动总局在1979年又一次组织全国各行业和部门对技术等级标准进行了全面修订（通常称为“第二次修标”）。

由于十年动乱期间经济发展受到严重冲击，城镇积累大量待业人员，此外，还有大量返城知青需要安排就业。在国家经济面临极大困难情况下，劳动部门通过发展集体经济、个体经济、发展劳动密集产业和劳动服务公司等措施，从1979年到1984年共安置就业4,500万人。

当时职工工资十年没有得到调整，为解决这个社会最关注的工资问题，调动广大职工的积极性，1983年4月，劳动人事部门颁发了《工人技术等级考核暂行条例（试行）》。《条例》在全面总结建国以来考工晋级工作历史经验和教训的基础上，对工人的培训和考核做出的制度性规定，对考核的种类、方法、组织领导做出了详细而具体的规定。中断了多年的考工晋级制度得到全面恢复，工人技术等级考核工作重新得到贯彻落实。这个政策的作用是把技术等级考核与工资待遇有机地结合起来，推动了工人参加培训，学习技术的积极性，提高了工人的业务技术素质。但是，由于十年动乱的冲击，工人工资欠账太多，实际上很难以做到技术等级考核与工资相结合，在一定程度上影响了工人技术等级考核制度的贯彻。

1985年5月中共中央通过了《中共中央关于教育体制改革的决定》。《决定》明确提出要在全党和全社会进行教育，树立行行出状元的观念，树立劳动就业必须有一定的政治文化和技能准备的观念，要求在改革教育体制的同时改革有关的劳动人事制度，实行“先培训，后就业”的原则。《决定》确立了培训与就业的关系，明确了工人技

---

术等级考核制度对促进教育培训事业和劳动就业工作发展的作用。

### （三）调整阶段：建立职业资格等级制度

我国职业技能鉴定制度的发展从1987年至1993年进入调整阶段。在这一阶段，我国技术技能型职工队伍的建设开始加速，职业技能鉴定制度通过调整从制度上、政策上和管理上都得到逐步的健全和完善。在我国职业技能鉴定工作取得了较大进展的同时，职业技能鉴定制度的发展也面临着新挑战。从这一阶段的重大历史事件中我们可以感受到这个时期我国社会经济各方面发生的巨大变化。

从十一届三中全会以后的十余年中，国民经济持续发展，整个国家面貌发生了深刻的变化。与此同时，我国经济发展也经历了几度过热增长，经济建设中也有着许多的问题和困难。为此，1989年中共中央十三届五次全会上提出关于进一步治理整顿和深化改革的决定，并在经济发展战略上，坚持贯彻科教兴国方针，要把经济建设转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。这个政策的提出对我国人力资源开发政策提出了新的要求和目标。特别是小平同志南巡讲话以后，改革的方面更明确了。积极变革、勇于开拓，讲求实效，开始成为社会潮流。建立劳动力市场的需求冲破了长期以来传统思想和理论的束缚。劳动力市场及其运行机制开始形成，并呼唤着一个与之配套的职业技能鉴定制度的出台。

伴随经济的持续发展，劳动部门面临的一个重要任务就是要加强工人技术培训，建设一支技术技能型的职工队伍。为了适应当时形势发展的需要，1988年到1992年，原劳动部组织国务院45个部委开展了第三次技术等级标准修订工作（通常称之为“第三次修标”），将技术工人的八级技术等级制度调整为初、中、高三级的职业资格等级制度；1987年，经国务院批准，原劳动人事部颁布了《关于实行技师聘任制的暂行规定》，并于1989年在技师评聘试点的基础上进行了高级技师评聘的试点工作，于1990年正式印发了《关于高级技师评聘的实施意见》，又确立了技师，高级技师两级技术职务系列；此外，1990年6月，经国务院批准，以劳动部部令形式下达颁布实施了《工人考核条例》。这是建国以来第一部由国务院批准的关于工人考核的行政法规。《工人考核条例》对考核种类、考核内容、考核方法、考核组

---

织和管理、证书印制与核发,以及违反本条例的罚则都作了明确规定,明确提出了“国家实行工人考核制度”,“对工人的考核应当与使用相结合,并按照国家有关规定确定其工资待遇”,把工人考核首次纳入了国家行政法规的管理制度中。

经过以上发展历程,工人技术考核工作已过渡到职业技能鉴定工作上。从此,职业技能鉴定走上建立和不断完善的轨道。

从1994年党的十四届三中全会以后,我国工人技术考核制度发生了根本性转折。一个适应我国经济发展新形势需要的职业技能鉴定制度应运而生。

在这个阶段,我国国民经济经历了亚洲金融风暴的考验,在世纪之交全球的经济都出现严重下滑时,仍然保持稳定发展势态。这十年经济的持续发展取得的成就举世瞩目。与此同时,我国人力资源开发方面的政策和措施也发生了巨大的变化,特别是在党的十四届三中全会《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中首次提出“要制定各种职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度”的政策,这对我国社会就业观念和就业方式产生了重大的影响。根据这个政策的精神,原劳动部在政策法规,组织制度和运行管理等基础建设方面都对传统体制中存在的弊端进行了改革,在劳动就业工作上提出的一个重大的改革举措,就是全面推行国家职业资格证书制度。为落实这一改革举措,我国劳动就业工作推出了以下几个方面的重大政策和措施。

1993年7月,原劳动部颁布了《职业技能鉴定规定》,提出要建立和完善一个政府指导下的职业技能鉴定社会化管理体系。1994年3月,原劳动部和人事部联合颁布了《职业资格证书规定》,进一步促进了工人考核工作向国家职业资格证书制度转轨。1995年6月,原劳动部还颁发了《从事技术工种劳动者就业上岗前必须培训的规定》,确定了首批实行“先培训、后上岗”的50个工种,为逐步实现持证上岗和就业准入制度奠定了基础。

1995年我国颁布了第一部《劳动法》,确立了职业分类、职业标准,资格证书以及职业考核鉴定机构的法律地位,从而将我国职业技能鉴定工作建立引入到法制的轨道。

---

1999年原劳动保障部有关部门颁布了《中华人民共和国职业分类大典》，系统地对职业进行了科学的分类，建立了具有国家标准性质的职业分类大典。在此基础上，原劳动保障部对原有的国家职业标准进行改造和调整，更新了原工人技术等级标准和职业技能鉴定规范，按照新的标准模式制定颁布了一批国家职业标准。

根据《劳动法》的有关规定及有关政策，从1994年开始，在原劳动保障部门建立了从中央到地方的三级职业技能鉴定机构，改变了计划经济条件下由企事业单位自行组织考试认证的方式，全面推行职业技能鉴定社会化管理模式。1996年开始在全国建立了职业技能鉴定工作质量保障体系，主要是确立统一鉴定所站条件、统一考评人员资格、统一命题管理、统一考务管理和统一证书核发办法的五统一原则，加强了对职业技能鉴定质量的管理，提高了鉴定机构和鉴定人员的质量意识和业务水平。

到目前为止，通过原劳动保障部门的努力，基本实现了我国职业技能鉴定体系从传统体制向新体制的转轨，在全国各行业普遍推行实施了职业技能鉴定，并逐步将实施范围逐步覆盖到全社会所有劳动者。

## 二、我国的职业技能鉴定工作体系

从我国职业技能鉴定体系建立以来，到目前为止，已经形成了一个比较完整的工作体系。这个体系包括4个子系统和11个主要工作环节。如图1-1所示。

### （一）政策法规与行政管理系统

我国《劳动法》、《职业技能鉴定规定》、《职业资格证书规定》的颁布，奠定了职业技能鉴定工作及其机构的法律基础。同时，各地区和各行业也以此为依据，结合各自的实际，制定了地方性《职业技能鉴定实施办法》和行业性的《行业特有工种职业技能鉴定实施办法》等配套行政法规和技术性管理文件。此外，原劳动保障部为进一步推动职业技能鉴定工作的开展，会同有关部门制定并颁布发了《关于进一步推动职业学校实施职业资格证书制度的意见》，《中国人民解放军技术兵职业技能鉴定实施办法》，《关于个体工商户、私营企业从业人员职业技能培训及职业技能鉴定考核问题的通知》等文件。这样，

从中央到地方和行业，初步建立起职业技能鉴定的法律、法规体系，形成了依法鉴定的良好局面。

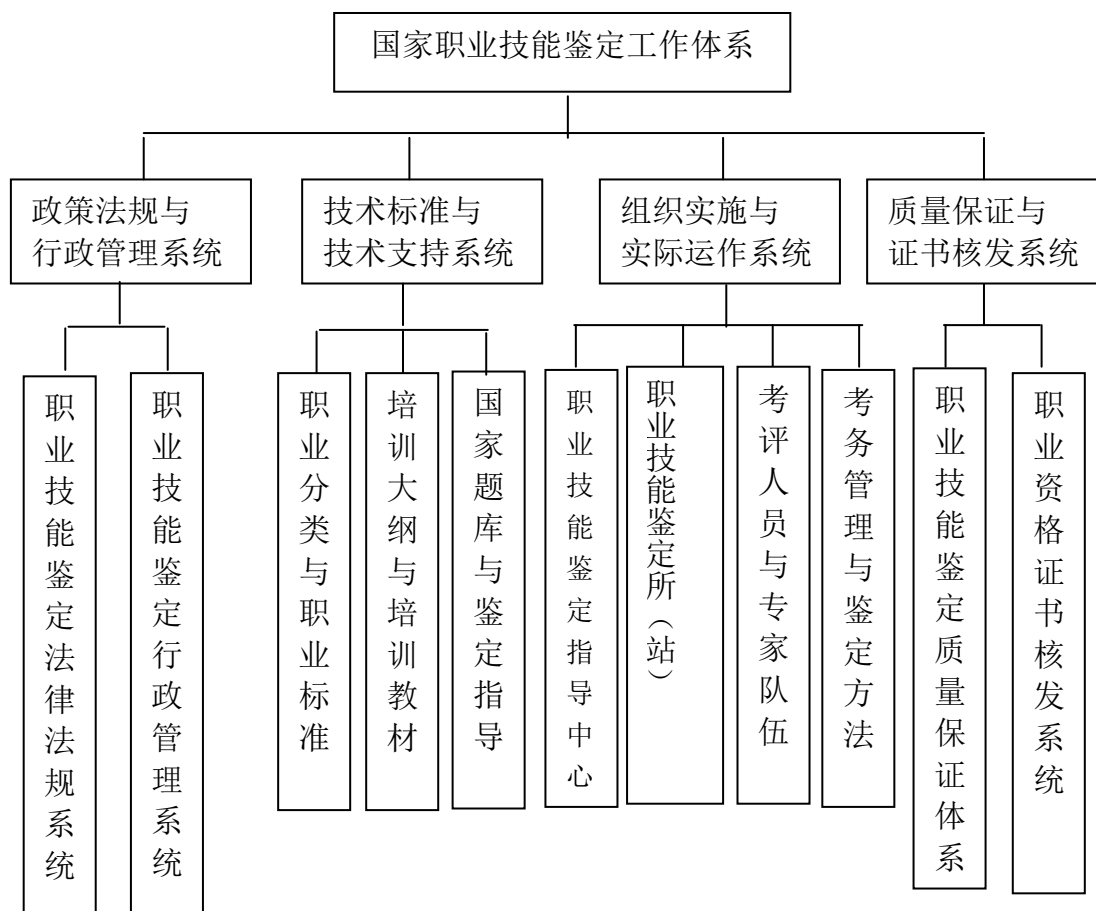


图1-1 国家职业技能鉴定工作体系

## （二）技术标准与技术支持系统

技术标准与技术支持系统主要包括：职业分类，职业标准，职业资格培训课程开发，职业资格培训教材编写，专家队伍和实验基地的建设，以及相应的科研活动的开展等。我们要在“以职业活动为导向，以职业技能为核心”的原则指导下，进一步完善技术支持体系，确保认证标准、认证内容和认证过程的科学规范、统一公正，确保国家职业资格证书在质量上的等值性和社会通用性。

## （三）组织实施与实际运作系统

职业技能鉴定的组织实施与实际运作系统，主要包括职业技能鉴定指导机构，职业技能鉴定所（站），职业技能鉴定管理和考评人员，以及国家题库和国家考务管理体系等四个组成部分，我们分别讨论如下：

---

## 1. 职业技能鉴定指导中心

职业技能鉴定指导中心(我市称为职业技能鉴定指导办公室)是依据《劳动法》和《职业技能鉴定规定》由政府授权,在行政部门指导下建立的,负责组织、管理和实施职业技能鉴定工作,并提供技术监督、技术支持和技术服务的技术指挥机构。它属于准政府性事业机构,以第三方认证规则指导自己的工作。我国职业技能鉴定的技术指挥机构系统,由原劳动保障部职业技能鉴定中心、地方或行业的职业技能鉴定指导中心共同组成。目前,全国各省、直辖市、自治区均已建立了省级职业技能鉴定指导中心;国务院各行业管理部门大多也建立了职业技能鉴定指导中心;在省、部级层次上建立的职业技能鉴定指导中心的总数已超过60个。

职业技能鉴定指导中心作为职业技能鉴定工作的技术总部,自身建设非常重要。应当说,目前,各级职业技能鉴定指导中心无论从工作制度建设,技术设备投入,人员配备管理,以及工作人员的业务水平等方面,和我们承担的繁重工作相比,都还有相当的差距。要把各级职业技能鉴定指导中心真正建设成为推行国家职业资格证书制度的技术管理机构,还有很多工作要做。各级人保行政部门在机构改革中要切实转变政府职能,支持职业技能鉴定指导中心的建设发展,同时加强指导和监督。

从长远发展和分级分工格局看,人社部职业技能鉴定中心将起国家中心的作用,主要配合政府行政部门负责国家职业资格制度的宏观管理、整体规划、技术支持和技术指导工作;行业部门的职业技能鉴定指导中心将主要承担超国家标准制定指导机构的职能;在国家职业标准的建立、修订和管理,以及相应的课程开发、教材编写、题库建设方面应更多地依靠行业组织和行业部门的职业技能鉴定指导中心及其联系的专家队伍。地方(省、区、直辖市)职业技能鉴定指导中心将主要承担本地区的国家职业资格证书的考核和颁发职责;考核的质量控制和证书的监督管理应更多地依靠地方人社行政部门,如图1-2所示。

部分直接管理企业的行业部门,如农业、林业、建筑、铁路、石油、兵器、邮电、航空、航天、交通等主管部门或集团总公司,在发

挥标准制定指导中心的功能的同时，在国家职业技能鉴定政策指导和统一技术要求下，直接组织开展本行业的特有工种鉴定工作。

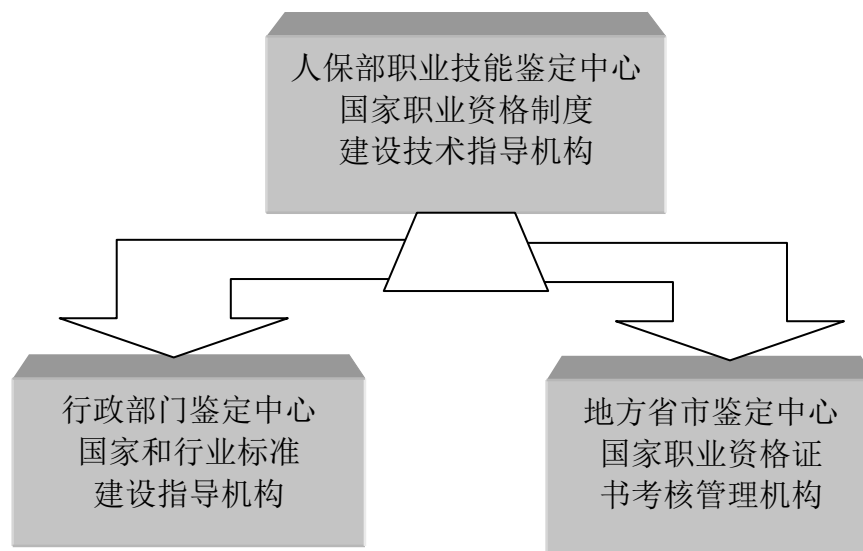


图1-2 国家职业技能鉴定技术指导机构

据统计，近年来，每年有超过1500万人取得不同等级的职业资格证书，仅2013年全国共有1839万人参加职业技能鉴定，1537万人取得不同等级的职业资格证书。截止2013年，全国技能劳动者总量达1.5亿，高技能人才达到3762万。

## 2. 职业技能鉴定所（站）

职业技能鉴定所（站）是鉴定工作组织体系中的基层执行机构，是具体实施鉴定的工作场所，通常建在具备条件的培训机构、教育机构或企业培训中心，在其具备条件时，也可以直接建在企业的工作现场。到2005年年末，我国已建立了7656个鉴定所（站），其中5719个（占总数的74.70%）是由地方劳动部门建立的，1848个（占总数的24.14%）是由行业部门建立的。另外，企业试点职业技能鉴定机构为87个，占全国总数的1.14%。

## 3. 职业技能鉴定考评人员

职业技能鉴定考核与一般测验考试的主要区别是，职业技能鉴定中的相当一部分内容，需要通过现场实际操作考核来完成。这一特点决定了职业技能需要一支在现场直接参与鉴定考核工作，并在现场给予评判的考评人员队伍。2005年来，全国职业技能考评人员数量已达164万人，其中地方系统的考评人员总数为101万人（占总数的



---

61.58%)，行业系统的考评人员总数为5.9万人(占总数的35.97%)。是一支规模不小的队伍。这支队伍既需要有高等级的专业技术水平，又需要有考试和鉴定专业知识和经验，还需要有良好的职业道德和敬业精神。加强对考评人员队伍的业务培训、资格考核、聘任使用和管理监督是当前职业技能鉴定工作中的一个重要任务。要参照国外经验，进一步加强考评人员的资格认证管理。任何考评人员都要先接受严格考试，取得资格，才能够考评他人。要改进考评人员培训工作，对考评人员不仅要进行职业技能鉴定管理和政策方面的培训，更重要的是，还要开展有针对性的技术技能考评方法方面的培训，同时进行职业道德方面的教育。在考评人员的培训和工作指导中，要充分发挥专家委员会的指导作用，我们还要进一步完善考评人员的评聘制度，明确考评人员相当于工程师、高级考评人员相当于高级工程师的社会地位和待遇。建立考评人员年度评估制度，开展考评人员评优活动，对作风正派、业务精通、工作突出者予以表彰；对违纪违规者予以批评教育，直至取消资格。

#### **4. 国家题库和考务管理系统**

国家题库作为一个技术环节，其技术方向无疑要服从“职业活动为导向，以职业技能为核心”的标准导向的改革方向；命题指导原则要坚持标准参照模式，而不是常模参照模式。我们要通过国家题库建设，使知识考试进一步标准化、系统化、简化；使操作考试进一步模块化、实用化和公开化。要进一步提高试题资源质量，并使之适应发展中的智能化、网络化考试的要求。要进一步加强对操作考试的研究，着重抓好操作考核题库的开发。对现行的操作考试采取的三种模式，典型工件、典型作业项目和虚拟环境下的典型模拟操作，要进一步组织专家进行论证，使之得到加强、完善和系统化。还要特别注重研究在学校和企业的不同条件下，组织操作性技能培训和考试的特点和方式，探讨运用新的技术手段建立工作实例库。

考务管理制度和方法包含一系列的行政性和技术性规定、指导和实际操方法，是开展职业技能鉴定不可或缺的工作条规和指南。原劳动部1993年颁的《职业技能鉴定规定》，1996年颁发的《职业技能鉴定工作规则》。是指导前职业技能鉴定考务管理工作的主要规章，要

---

根据这些规定制定适合本地区本部门的考务管理制度，科学地确定和选择鉴定考核方法。在以上工作基础上要逐步全面推行国家考务管理系统，规范和监控职业技能鉴定实施全过程的管理。要进一步加强职业技能鉴定统计工作，实现从原始数据到年度报表的全部计算机管理，并逐步实现统计工作网络化管理；要提高统计分析质量，为鉴定工作的管理和决策提供坚实基础。在“十一五”期间，要从总体上完成考务管理系统的革新。

#### （四）质量保证与证书核发系统

证书就是质量，质量是职业技能鉴定的生命，职业资格证书质量管理居于各项工作的首位，完善证书质量保证体系是确立证书制度声誉和权威的关键。

1996年1月，原劳动部提出在职业技能鉴定工作上要贯彻命题、考务、考评人员资格、鉴定所站条件和证书核发“五统一”的质量管理原则。为此，1996年11月，下发《关于加强职业技能鉴定质量管理的通知》，并在1997年和2001年，会同中央有关行业部门、地方有关劳动厅局联合组成工作组，对全国重点省份进行了质量管理工作抽查。全国职业资格证书质量管理体系的建立，对增强各地职业技能鉴定工作机构和有关人员的质量意识，保证职业资格证书的权威性发挥了重要作用。

当前，主要着重加强命题质量和题库质量建设，在命题质量上倡导“精品工程”。同时，加强考务管理，加强从试卷编制传送等环节的保密直到阅卷评分记分等全过程的监控。另外，还要着重加强鉴定的现场督考和质量检查。在考务管理上倡导“净土工程”。考务现场督考的重点是考场违纪管理。从实际统计情况看，当前职业技能鉴定中过高的鉴定通过率和过低的鉴定考试现场违纪率。都可能从一个侧面反映了我们的质量管理体系建设上还存在着一些急待解决的薄弱环节。

尽管质量控制必须贯穿到整个职业技能鉴定工作的各个主要环节上，在鉴定工作体系中建立相对独立的行政质量监控和技术质量督导系统仍然是十分必要的。因此要在贯彻落实《职业技能鉴定质量督导工作规则》的基础上，进一步完善职业技能鉴定质量督导制度。

---

### 三、深圳职业技能鉴定的工作体系

由于深圳是改革开放的窗口，经过十多年的探索，深圳的职业技能鉴定体系形成了自身的特色。

#### （一）政策法规体系

《深圳经济特区职业技能鉴定条例》(附录一)1997年9月1日起正式实施，2009年重新修订，这是在全国第一个实现职业技能鉴定的地方性立法，标志着深圳职业技能鉴定工作走上法制化轨道。《职业技能鉴定条例》出台后，市原劳动保障部门相继制定了《深圳市职业技能鉴定所管理暂行办法》、《深圳市职业技能鉴定考评人员管理办法》、《深圳市职业技能鉴定报考办法》、《深圳市职业技能鉴定督考工作规则》、《职业技能鉴定招调工考核工作程序及管理规定》、《考试试卷管理规定》、《考试成绩管理规定》、《考务员工作守则》、《考场规则》等10多项基础规章制度。各鉴定所制定《所长岗位责任制》、《工作人员岗位责任制》、《实操考场工作规则》等。

2006年，我们开始推动《深圳经济特区职业技能鉴定条例》的修正，2009年7月21日深圳市第四届人民代表大会常务委员会第三十次会议通过了修正案。在修正案中，重点实现四项突破：

#### 1. 明确市职业技能鉴定指导机构在现有市职业技能鉴定模式中法律地位和职责

在《条例》中明确市职业技能鉴定指导机构具体负责组织、指导全市职业技能鉴定工作，制定、修订地方职业规范，建立职业技能鉴定题库，推动全市职业技能竞赛活动的职能，并且明确市职业技能鉴定指导机构在相应鉴定程序中承担的工作，基本实现机构、职能法定化的目标。

#### 2. 进一步强化鉴定质量管理

一是明确由鉴定委员会专家技术小组审核考评人员任职条件；二是建立考评人员退出机制，对表现不佳的考评人员，聘任期满将不予续聘，对营私舞弊、滥用职权的考评人员，将予以解聘；三是在鉴定程序中明确规定考评人员实行随机抽取方式产生；四是明确要建立质量督导制度，扩大督考员来源。

#### 3. 进一步加大对违规作弊行为的惩处力度

---

一是增加对于考生作弊的处理内容，对在鉴定中作弊的考生和代考“枪手”，按其情节轻重，给予其取消成绩及若干年不得参加鉴定的处罚。二是加大对鉴定机构违规的处罚力度，增加了经济处罚内容，加大其违法成本。

#### **4. 创新职业技能鉴定体制、建立公益性鉴定平台**

目前深圳现有的职业技能鉴定所已实现社会化，但自省财政厅十年前制订技能鉴定收费标准以来，一直未有变动，至使相当一部分的职业技能鉴定所陷入经济困境，无法正常更新鉴定设备，进而影响技能鉴定的开展，形成恶性循环。如改革技能鉴定现有收费体制，依托政府公共资源生存发展的鉴定机构，建立全国首家公益性鉴定平台，则可打破这个困局。利用我市高技能人才训练基地等单位的场地、设备和师资，规划若干个我市急需紧缺且鉴定增长量潜力较大的工种，使用公共资源的经费实现公益性职业技能鉴定平台的正常运转。

#### **（二）职业技能鉴定标准和试题库体系**

职业技能鉴定标准和内容应适应生产技术和市场需求的变化。我们严格按照国家职业标准或鉴定规范的同时，结合深圳实际适当增加考核内容，保证试题的有效性和覆盖面。建立鉴定规范和试题论证制度，每年组织各职业（工种）考核小组，对鉴定规范和试题开展论证，及时进行增补新技术、新工艺和新方法的考核内容，例如在电工考核中，加入单片机技术、可编程技术和变频控制技术；在钳工考核中加入数控技术；在电梯维修工考核中加入变频控制技术；在汽车维修工考核中加入电喷、自动变速和ABS技术等等，力争切实反映生产实际和技术发展。随着社会经济生活的发展，深圳涌现许多新职业、新工种。在国家尚未出台职业标准前，我们与相关行业主管部门合作，及时开展新职业、新工种岗位考核的试点工作。我们先后开发出物流管理、钟表装配、服装设计制作和保安员等多个符合深圳产业结构调整方向新职业（工种）的考核标准及试题库。同时，我们积极指导企业开展特有工种技能培训，开发企业特有工种技能鉴定，先后指导大亚湾核电站等10多家大型企业开展企业内部鉴定，满足企业对员工技能素质提高的迫切要求。

近十年的时间，深圳不断创新开发模式，完善试题库建设体系，

---

通过创新开发、修订模式，建立试题库开发、修订长效机制，适应技能鉴定评价新要求，缩减更新周期，提升试题库质量，完善技能鉴定试题库体系建设。

**1. 创新试题库开发、修订模式，提升试题库质量。**一是选择试点工种引入新型考核方式，适应各行业实际用工需求；二是采取集中专家封闭工作方式，降低泄密风险；三是增加企业一线专家和技术人员参与题库开发修订比例，缩小题库建设的滞后性，实现与生产同步；四是个别工种采取在原有题库基础上引入国家题库和考前临时组卷方式，遏制应试教育。这几项措施明显提高鉴定题库“含金量”，从源头上维护鉴定质量。

**2. 建立试题库开发、修订长效机制，促进试题库建设工作。**一是针对实操考场提出意见，组织专家进行讨论，以完善题库建设；二是采取发放调查问卷、行业申报和固定年限更新等多种方式，缩短题库更新周期，以减少题库的“滞后性”，提升鉴定质量和资格证书实用性。

**3. 加强高级、技师和高级技师试题库的开发工作。**以业绩为核心、以能力为导向，加强高级、技师和高级技师试题库的开发工作，打通高技能人才的成才通道，加大高技能人才的培养力度。

**4. 积极推进企业特有工种试题库建设工作。**严格审定企业特有工种自主鉴定范围，积极引导企业加强自身特有工种试题库建设工作。

### **（三）职业技能鉴定的组织实施体系**

深圳职业技能鉴定组织实施实现标准化、规范化运作。建立了职业技能鉴定方面一整套工作标准，包括鉴定指导中心各岗位工作程序和工作标准、鉴定机构审批设置的量化标准、考评人员任职条件和工作标准以及试题开发管理、考评人员管理、考务管理、成绩管理等各项业务工作的程序和工作标准等。2000年开始，职业技能鉴定指导机构还积极引入ISO9001国际质量管理体系，建立起七大制度和运行机制。

一是建立质量责任制度，对每个岗位质量目标、职责权限进行明确，职责分工详尽细致；二是建立信息收集反馈制度，每次鉴定考核，

---

收集考生、笔试考场、实操考场、考评人员、督考员和社会监督员的意见和建议，通过信息综合分析，实事求是评价每次鉴定；三是建立诚信管理制度，对笔试考场、实操考场、考评人员、督考员和聘任专家建立诚信管理制度和规定，形成了一整套资质审核、选择使用、记录验证、定期评价的管理制度，理顺了各方关系，加强了监督；四是建立工作接口制度，各项工作程序和标准详细清晰，各环节接口统一规范，大大提高工作效率；五是建立追溯制度，质量记录是鉴定开展的依据。通过查询质量记录，对已开展的鉴定活动进行追溯，对当时鉴定情况有客观公正的了解；六是建立不规范服务控制制度，对发现的不规范的服务，予以坚决的制止；七是建立纠正预防机制，分析不规范或可能出现不规范服务的原因，提出相应的纠正预防措施，并予以验证，不断改进工作中存在的问题。这些制度和运行机制保证了职业技能鉴定工作各环节标准化、程序化运作。

#### **（四）职业技能鉴定的质量管理体系**

深圳职业技能鉴定的质量管理体系主要包括考务指导及监管工作，我们通过建立质量督导制度，推行重点监控，改进督导手段，目前已建立相对完整的考务监管体系。

**1. 加强监管队伍建设，提升督考质量。**通过制定《督考员手册》规范督考内容、改进督考技术、扩大督考员来源，采取引入技术型督考员、敏感工种考前临时封闭出题、考场配备身份证识别仪、引入实时摄像监控系统等措施，有效打击鉴定违规行为，促进鉴定质量提高。

**2. 建立质量通报制度，开展定期通报工作。**一是每批鉴定结束后，编写当批次的鉴定质量通报；二是对鉴定报名情况、鉴定合格率、考场组织情况、考评人员表现、考生和督考员反馈意见等进行统计分析，为下一步技能鉴定工作的提升提供借鉴；三是及时将违规作弊考生通报局相关部门，加大打击力度。

**3. 建立远程实时摄像监控系统，加强对理论考场和鉴定场所监控。**经过努力，目前已将第一鉴定所、第六鉴定所、鹏程鉴定所纳入摄像监控系统中，实现对理论考场和鉴定场所的实时监控。其中通过监控系统，已拍摄到考生集体和单独作弊行为，发挥了威慑作用。

**4. 加强职业技能鉴定行为识别系统建设工作。**目前，已建立起

---

深圳市职业技能行为识别系统，统一职业技能鉴定机构、考场、考务等相关标识，方便社会各界对职业技能鉴定进行监督。

**5. 加强鉴定机构建设，规范质量管理。**鉴定指导机构积极引导鉴定机构加强自身建设，努力提高其质量管理能力，推动其健康发展。

(1) 建立市区统一的鉴定流程。一是建立整套的鉴定考务管理规章制度，详细划分了鉴定各方职责、接口和操作细则。二是开发完成“鉴定市区联网考务管理系统”软件，让区可以通过该系统独立的完成从考试报名、考场划分、试卷传输、判卷登分和成绩公布等一系列的考试组织工作，极大提高和规范各区考务管理工作。

(2) 指导鉴定所规范鉴定流程。明确制定出每个鉴定工种不同级别的实操考试流程，流程中必须明确考务员的数量、分工、具体的工作标准，考评人员的数量、分工、工作标准，考生的候考、隔离、考试等相关内容。

(3) 指导鉴定所制定预防鉴定舞弊、作弊的制度。在考试过程中，安排专人落实制度，防止舞弊、作弊行为的发生。

(4) 指导鉴定所建立抓获作弊的奖惩机制。对抓获舞弊、作弊的考务员鼓励给予奖励，对玩忽职守考务员行为严肃处理。

(5) 抓紧开展鉴定行为标识应用工作。引入技能鉴定行为标识系统，从办公用品、建筑环境、鉴定行为等多方面统一鉴定行为标识，提升深圳鉴定机构的整体形象。特别强调鉴定所的各项规章制度必须在显著位置对社会公示，方便社会各界监督。

(6) 指导鉴定所开展监控系统建设。在鉴定所试点安装摄像头，实现全市技能鉴定考场实时监控管理，促使各鉴定机构规范鉴定行为。

### **第三节 国家职业资格证书制度**

职业资格证书是反映劳动者专业知识和职业技能水平的证明，是劳动者通过职业技能鉴定进入就业岗位的凭证。建立国家职业资格证书制度，是我国劳动人事管理的重要手段，是劳动力市场建设和发展的重要环节。本节以职业资格为主题展开对国家职业资格证书制度的论述。

#### **一、国家职业资格证书制度的建立**

---

## （一）职业资格及其等级设置

我们可以从社会管理的角度对职业资格的概念做出一个界定，即它是社会经济部门或行业根据某一职业的工作目标和任务，对从事这一职业的人员提出必备的专业知识、职业技能和工作能力的基本要求。劳动者通过职业技能鉴定，可从社会权威认证机构获得对自己技能水平和从业资格的认可，其主要形式是职业资格证书，这是劳动者进入就业的重要凭证。

职业资格反映了劳动者为适应职业岗位的需要而运用特定知识和技能的能力。与学历文凭不同，职业资格与职业岗位的具体要求结合密切，能更直接、更准确地反映特定职业实际工作的技术标准和操作规范。

通常情况下，职业资格可以分为从业资格和执业资格。从业资格是指从事某一职业专业知识、职业技能和工作能力的起点标准。执业资格是指政府对某些责任较大，社会通用性强，关系公共利益，涉及人身安全、重大财产安全和广大消费者利益的职业实行就业准入控制，是劳动者依法独立开业或从事某一特定职业专业知识、职业技能和工作能力的必备标准。

职业资格不仅规定了劳动者在某一职业领域从业或执业时的起点标准或必备标准，在工作岗位上还可以按照实际要求来区分资格等级，即根据各职业活动范围、工作内容的数量和质量、工作责任等要素，将特定职业岗位划分为不同的资格等级。如经济管理人员可划分经济员、助理经济师、经济师和高级经济师；技能型操作人员可划分为初级、中级、高级、技师和高级技师。根据职业资格等级的不同，可对相关就业或执业人员提出相应的知识和技能水平要求。建国初期我国实行的是技术工人的八级技术等级制度，按1990年国务院批准颁布的《工人考核条件》规定，是由初级工、中级工、高级工三个技术等级证书和技师合格证书构成资格等级制度。1998年我国正式确定了国家职业资格证书制度的等级设置为五个级别。国家职业资格五级、四级、三级分别对应技术等级的初、中、高级；二级和一级分别对应技师和高级技师。其结构如图1-3所示。



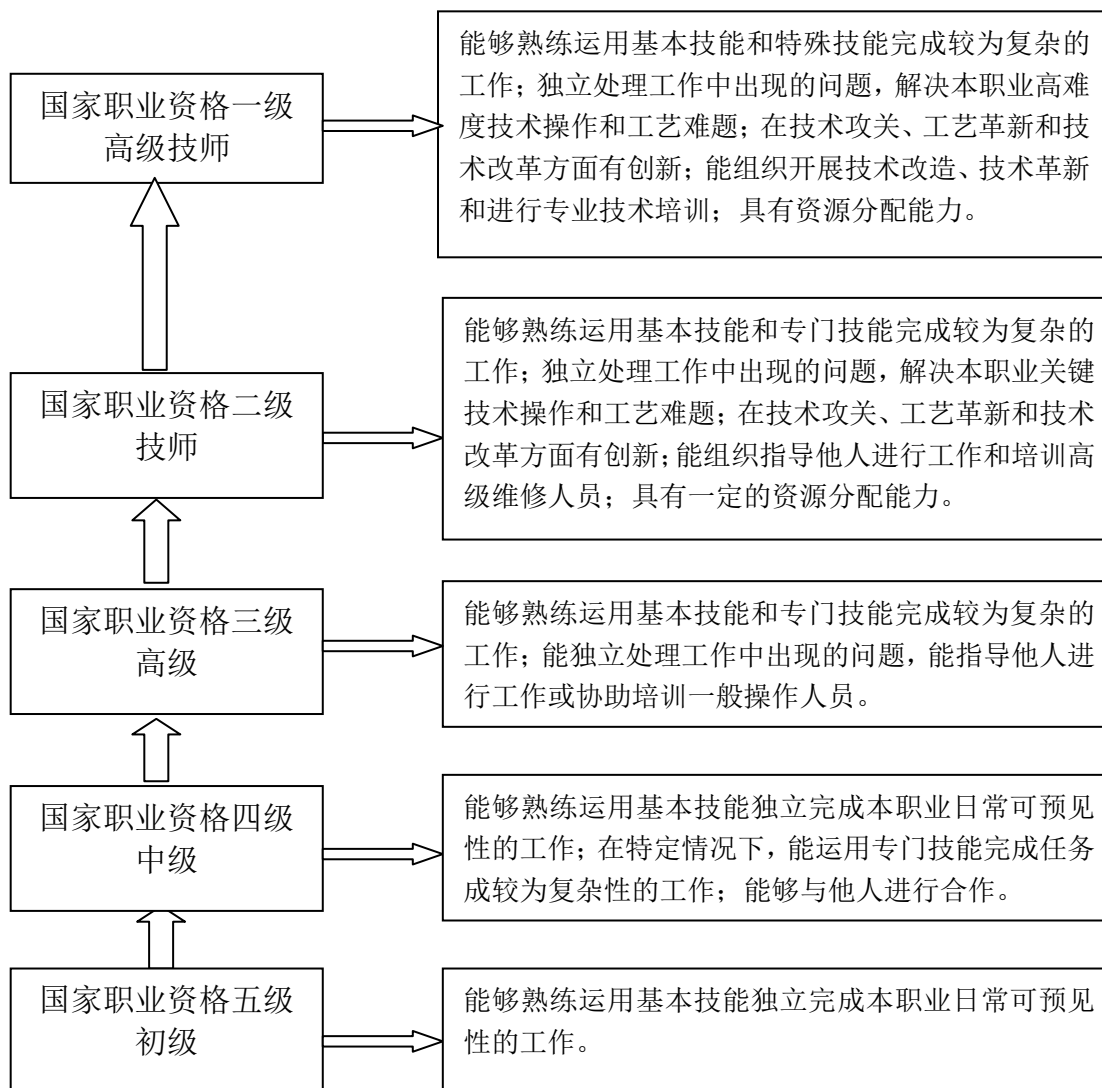


图1-3 我国职业资格证书等级体系结构示意图

## （二）建立职业资格证书制度的社会基础

在全社会范围内建立职业资格证书制度，是保证社会经济活动正常运行的重要条件。这个制度的建立满足了以下几个方面的需要。

1. **劳动力市场有序化运行和管理的需要。** 社会用人单位要对所需求劳动力的职业种类和资格等级提出明确的要求，而劳动者在参与市场流通时也需要拿出一个可靠的凭证来证明自己专业和能力。只有这样，才能提高劳动力市场运行的针对性和有效性，保证社会就业得到充分实现。

2. **企业生产资源配置追求高效率的需要。** 企业要保持较高的劳动生产效率，不仅要配置先进的生产设备和技术，要拥有高素质的员

---

工队伍，尤其重要的是还要保证各种生产资源与员工技术素质之间的合理配置。这样才能保证物尽其用，人尽其才。而建立企业的任职资格体系和实行员工职业资格认证就是实现这种生产资源最优配置的根本保障。

**3. 职业培训成果质量检验的需要。**职业培训的成果是否有质量，检验标准是看其培养的学员是否符合社会的要求，是否符合劳动力和用人单位的需要。在资格证书制度的引导下，可以保证职业培训的内容与社会生产的实际密切结合，可以帮助参加职业培训的学员获得相应的职业资格证书，从而取得进入劳动力市场的通行证。

**4. 人力资本投入获得社会认可的需要。**为了落实国家人力资源开发的战略目标，要鼓励社会各方面，包括家庭和个人在教育 and 培训方面对人力资本投入的积极性。社会在进行这种投入时的动机都是希望在将来能得到相应的回报。要保障这种投入的针对性和有效性，最重要的一条就是建立职业资格证书制度，通过证书的含金量来认可人力资本的价值，并通过就业最终实现其真正的价值。

职业资格证书制度的建立是现代社会生产方式和就业方式发展的必然结果，作为我国人力资源开发体系的重要支柱，对职业教育和劳动力市场的建设发挥着重要的作用。

建立职业资格等级制度是社会经济发展的需要，符合人力资源开发的规律。我们致力于提高劳动者综合技术素质的同时，也要重视为所有劳动者提供一个进行职业选择的机会和向高层次发展的成长通道。这是保证社会公正和社会效率的一个重要原则。

## 二、国家职业资格证书制度的基本属性

我国职业资格证书制度的建立既要参照国际惯例，又要根据中国国情，使之适应社会经济发展的需要，具有中国特色。我国现行的职业资格证书制度是国家证书制度的主体。国家职业资格证书制度是国家劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家考试制度。主要内容是按照国家制定的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的专业知识和技能水平或职业资格进行客观公正，科学规范的评价和鉴定，对合格者授予相应的国家职业资格证书的政策规定和实施办法。

---

我国国家职业资格证书制度的属性决定于以下因素：

**（一）它的建立是以国家法律为依据**

我国《劳动法》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技能考核鉴定。以《劳动法》为依据，我国原劳动保障部门先后颁布了一系列政策法规，确立了各项职业技能鉴定的技术性文件和标准，建立了以政府行政管理体系为依托的各级职业技能鉴定机构，在全社会实行职业技能鉴定的社会化管理，从根本上体现了我国国家职业资格证书制度的基本属性。

**（二）它实行的是靠政府权威力量推行的管理模式**

世界各国的资格证书制度归纳起来可以概括两模式。一种是以行业权威为代表的证书制度，如西方国家在工业化和现代化的过程中，行会组织通过漫长的市场竞争，在资格认证方面形成了各自的权威，而政府却不能发挥什么作用。如美国教育服务中心（ETS）推出的TOFEL、TOEIC等考试，以及英国伦敦城市行业协会（C&G）推出的各种职业证书都是很有影响的国际证书。这些证书都不是由政府颁发的。另一种是靠政府权威力量推行的证书体系，主要在东方国家，包括韩国、日本。由于政府文化背景不同，东方国家更重视社会价值和整体观念，而且，中央政权对推动国家工业化和现代化曾发挥了重要作用，因而在资格认证方面，政府说话管用，职业资格证书还是以国家证书体系为主体。我国是典型的东方国家，我们的国情不允许我们再去通过漫长的自由竞争形成权威，政府仍是老百姓最依赖的部门。因此，我们的职业资格证书体系要靠政府的力量来推行。这种管理模式权威性高、推广速度快，容易集中统一管理。

**（三）它是我国国家劳动人事制度的重要组成部分**

我国的职业资格证书制度是国家劳动就业制度的重要组成部分，并与国家教育培训制度紧密相联。为了实现国家人力资源开发的战略目标，这个体系的运行要以国家劳动人事部门确定的职业分类与职业标准系统为前提、以各级各类职业教育与培训机构为基础，以职业技能鉴定系统以及与市场就业相联系的就业准入控制为手段，最终实现国家对社会劳动力的调控，促进劳动者素质的提高和就业目的的实

---

现。

### **三、建立国家职业资格证书制度的意义**

大力推行职业资格证书制度，全面提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力，是实现这一转化的重要手段，具有长远的战略意义。

#### **（一）推行职业资格证书制度，是建立技能人才的成长通道，推动劳动者提高自身素质的需要**

技术技能型人才是国家的宝贵财富，是生产效率和产品质量的最终保证。为广大劳动者开辟一条与经济发展和个人发展相结合的成才通道，使他们能够在自己的职业劳动领域内，在自己的本职工作岗位上，不断得到提高，得到社会承认和尊重，在政治上对于促进社会稳定、社会公正和社会进步都具有重要意义。在经济上，可以促使普通劳动力资源逐步转化为符合产业界需要的人力资本。它可以促进劳动者自觉提高自身素质，增强就业竞争能力和工作能力；增强企业投资于人力资本的自觉性，增加企业的人力资本存量，提高企业竞争力；引导社会资金投资于职业教育。

#### **（二）推行职业资格证书制度，是引导教育的方向，特别是职业教育的方向的需要**

职业资格证书制度以职业活动的工作内容为导向，以职业活动所必需的能力为核心，这就为教育的内容与方法的改革提供了重要的条件，可以引导职业教育的课程体系直接与职业活动和就业需要相联系，直接为生产和经济的发展需要服务，提高人力资源开发效率。这也为推动职业教育走市场化和社会化的道路奠定了基础。目前，我国正处于经济高速增长的起飞中期，建立与学历文凭制度并行的职业资格证书制度，大力发展职业教育，使大多数受过基础教育的青少年、下岗失业人员和在职员工都能通过一定方式接受中等层次职业教育，同时根据生产力进步和劳动力市场发展的需要，适时发展一定规模的高等层次的职业教育培训，不仅符合现代化进程的历史规律，也符合我国经济发展的实际需要。

#### **（三）推行职业资格证书制度，是促进培育和发展统一、开放、竞争、有序的劳动力市场的需要**

劳动力市场是现代市场体系的重要组成部分，是市场经济体制下劳动者实现就业的主要途径。以劳动者自主择业、企业自主用人、市场调节就业、政府促进就业为主要特征的市场就业机制的形成，必然会大大加快劳动力的流动速度，促进我国劳动力资源配置合理化。职业资格证书制度可以为促进劳动力市场建设发展做出重要贡献。劳动者就业上岗也必须具有一定的职业能力水平。这就要求能够为客观评价劳动者的能力和水平提供社会服务，能够为劳动者和用人单位提供一个具有权威性的资格认证体系，将劳动者与用人单位紧密地联系在一起。劳动保障管理部门作为全社会劳动力资源的综合管理部门，一个重要任务和职能就是要通过建立一个完整的工作体系，使每一个具有就业资格的劳动者都能获得标明自身技术、技能水平和职业资格的有效证书。这对于促进就业，培育和发展劳动力市场具有重要意义。可以说职业资格证书就是劳动力市场的“通行证”。

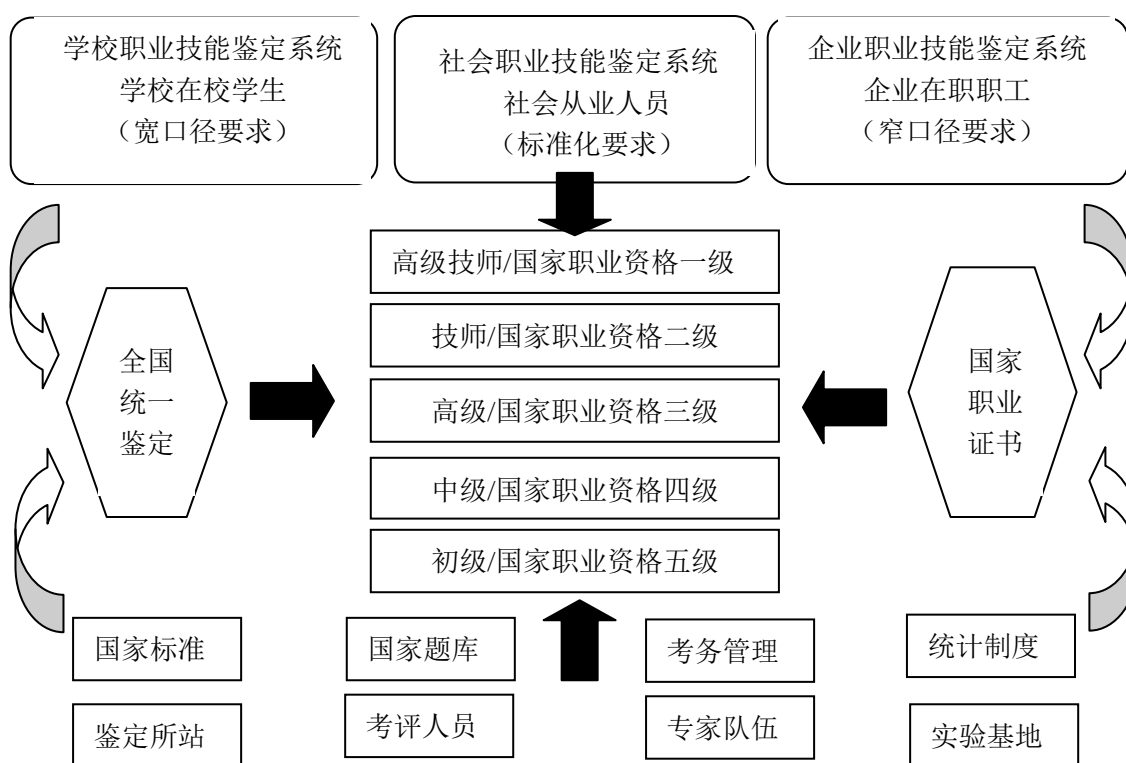


图1-4 中国职业资格证书制度工作体系

职业资格证书制度可以规范和促进职业教育事业的发展，促进劳动力市场建设，并使职业教育培训同劳动力市场的人才需求结构、技术结构及其发展趋势相沟通，育人与社会需要相结合；推动职业教育

同劳动就业密切联系，为实现供求双方的相互双向选择提供一个客观公正的评价尺度，使之成为促进劳动就业的有效途径。可以说职业资格证书对于全面提高劳动者素质具有重要作用，它是联接培训与就业的重要桥梁和纽带，是促进就业的重要措施，是新形势下原劳动保障部门加强全社会劳动力管理职能的一个硬手段。

中国职业资格证书制度工作体系如图1-4所示。

## 第四节 职业分类与国家职业标准

### 一、职业概述

人类发展到现代社会，职业发展与个人乃至社会发展相互作用正日益受到关注和重视，中外众多学者也分别从社会学、经济学、心理学、教育学和管理学多种学科研究了职业的本质与特征，形成了有鲜明学科背景 and 不同视角的职业论。

#### (一) 职业的内涵

下面列举了国内外文献中常见的职业定义（见表 1-1），从中可以看到各种定义有社会学、经济学、心理学、教育学和分类学等不同的学科背景。各学科定义职业的方法，也主要是从职业主体与职业客体两方面，通过列举职业的典型特征去描述职业的内涵，即从职业主体看，职业的本质反映着人们在社会生产服务中的相互关系；从职业客体看，职业是随着劳动分工变化而演变、为劳动者提供的一种既满足于社会要求又有益于社会的有偿活动。

表 1-1 国内常见的职业定义

研究者	时间	定义描述
泰勒（美）	1968	职业的社会学概念可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系；职业是用以组成一个社会的一种地位范畴
阿瑟·塞 尔兹（美）		职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位
杜威（美）		职业不是别的，是可以从中得到利益的一种活动

滨岛郎（日）	1977	存在社会分工的社会中，人为了作为独立的社会单位存在，谋求自己生计的维持、同时实现社会联系和自我实现而进行的持续的人类活动的方式
迈克尔·曼（英）	1986	职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具
国家标准局、国家统计局	1986	职业是从业人员所从事的以获得主要生活来源为目的的社会性工作类别
雷洪	1988	个人所从事的具有特定内容和方式的，并作为主要生活来源的具体工作
姚裕群	1991	所谓职业，从其科学含义上看，是指人们从事的相对稳定的、有收入的专门类别的工作
刘中荣	1991	职业是随社会分工而出现，并随社会分工的稳定发展而构成人们赖以生存的工作方式
陈婴婴	1995	职业是个人进入社会的物质生产或非物质生产过程后获得的一种社会位置，个人通过这一社会位置加入社会资源的生产和分配体系，并建立相应的社会关系
《中华人民共和国职业分类大典》	1999	职业是从业人员为获取主要生活来源所从事社会工作类别
周翔	2000	职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作，或职业是劳动骹脆响从事某项有酬工作而获得的劳动角色
李培林等	2004	职业是包含了各种经济社会资源占有和使用信息的选择
齐经民	2006	职业是以人为主体因素并以个人为基本单位的，为获得收益、满足社会生活需要所从事劳作活动的组织
俞文钊	2007	职业是社会关系中的角色体系，它由特定的社会历史文化条件所规定，由个体相应的资格条件来担当，二者的合理匹配有利于职业组织的发展和社会的发展

这些职业的定义显然抽象程序不够，忽视了职业存在和发展的环境因素，既不利于中观和宏观层次的职业研究，也难从整体上把握职业发展与体系变迁的特征和规律。

本文认为职业是社会分工最基本的表现形式，它本质上决定着劳动力结合生产资料的客观要求，是有关劳动力与生产资料相结合的具体规定。职业的内涵还应包括两层含义。首先，每一种职业都同时从两方面规定着劳动力结合生产资料的具体方式，一是从事这种具体职业活动的劳动力的素质(知识、技能、观念和体能)和行为模式要求，通常视为对职业主体的规定；二是完成职业活动所需的各种生产资料和资源组合，包括工具设备、原材料或中间产品、生产服务流程和方法等方面，视为有关职业客体的规定。其次，不同视角对职业有不同的理解和解释。从个体角度出发，职业是劳动得利用生产资料和资源的基本途径；站在组织的立场，职业是优化组合组织成员与生产资料和资源的主要方式；从社会角度观察，职业是分配、调节社会劳动力社会资源的重要措施。至于工种、岗位或职位等类似称谓都只是职业概念在不同分类方法中或分类层级上的表述。

综上所述，随着社会的进步和发展，人类在长期生产活动中产生了劳动分工，职业由此产生和发展，它是社会生产力发展和科技进步的结果。所以，社会劳动分工是职业产生的基础和条件。一个国家的经济体制、产业结构和科技水平状况决定着社会职业的构成，而职业构成的变化也客观反映着经济、科技以及社会其他领域结构的发展和结构变化。

## (二) 职业的特征

表 1-2 职业的特征

特征	特征描述
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做出贡献为目的。
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	在一定历史时期内形成，并具有较长的生命周期
规范性	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。

注：资料来源：国家职业分类大典和职业资格工作委员会，中华人民共和国



---

职业分类大典. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 1999。

职业的特征是职业本质属性的外在表现形式,也是职业现象区别于其他社会现象的基本征象和标志。《中华人民共和国职业分类大典》中将职业的特征归纳为如表 1-2 所列的 5 项。

因此一般而言,职业具有目的性、社会性、稳定性、规范性和群体性等五大特征。本文认为:职业的特征还可以进一步归纳为价值性、延续性和专门性三个方面。其中,职业的价值性和延续性是所有职业的共性特征,专门性是不同职业之间相互区别的个性特征。

**(1) 价值性。**价值性是职业的存在特征,是主观性与客观性的统一,包括职业的目的性、社会性和规范性。价值是主客观统一的关系范畴,是“事物(物质的和精神的)对个人、社会集团和整个社会的生活和活动所具有的积极意义”。基于这一命题,一方面职业是否具有价值,既取决于社会、组织和个体成员的共同需要,又取决于职业是否能满足这些需要。职业的目的性与社会性是职业价值的主观性与客观性的统一,对劳动者来说,职业劳动的目的是获取现金或实物等报酬,以满足劳动者的主观需要。实际上,只有在客观上反映并满足了他人的需要、构成与其他社会成员相互服务关系的情况下,这种职业劳动才有存在并达到目的的可能。职业的规范性同样体现着职业价值主观性与客观性的统一,譬如某些能为个人带来丰厚利润的活动,尽管它满足了个人的主观需要,但这些活动的性质、方式或后果,或违反了国家法律、法规,或有悖于社会道德规范、职业操守的价值取向,而不具有职业的客观价值,不可能也不应以职业的形式存在于现实社会。另一方面,职业的价值量取决于一定社会的职业价值观和发展观、职业供求规律以及职业价值的评价与实现等多种元素。一定社会时期,无论是个人、组织还是整个社会,或是职业的主体或客体,其价值需求都有种类和层次上的不同,都不断经历着发展变化的过程。各种价值需求与满足程度之间的矛盾运动,左右着职业供求规律,决定着职业的价值。

**(2) 延续性。**延续性是职业的运动特征,是继承性与发展性的统一,包括职业的稳定性、群体性和时代性。在一定条件下,由弱至强、由盛及衰的转化是事物(现象)运动变化的普遍规律,职业发展变化的

---

运动同样如此。就一般规律而言，某个具体职业的演变大致会经历尝试、成长、成熟和衰亡四个阶段。在此过程中，需求的变化和人们对价值实现的不懈追求，成为职业运动各阶段的主要动力。

职业的尝试与成长。每当社会生产或生活中出现新的需求，就会激发人们去尝试满足这些需求并实现价值。尝试的首要内容自然是能满足需求的产出物可由哪种人、利用哪些生产资料或资源才能提供。尝试期内，需求的具体内容和数量都变化不定，劳动力结合生产资料的方式也在不断调整，以尝试实现价值最大化的途径和方式。尝试的结果有两种可能。一种是这种需求的具体内容未能得到社会认同，需求量无明显增长迹象，尝试活动因未能得到相应的回报而被放弃。基于这种可能性的存在和诸多因素的不确定性，劳动力结合生产资料的方式难以确定，这种劳动或活动也只能视作使其成为职业性劳动的尝试。随着不确定性的逐渐消除，职业尝试会出现另一种结果，即需求的具体内容得到社会认同、扩散并导致需求量的增加，价值的实现驱使人们去复制或仿效成功的模式和经验。在这种情况下，劳动力结合生产资料的方式基本形成，少数人的尝试转变为群体性的劳动，从业人数快速增长直至形成规模效应，经历着职业的成长期。

职业的成熟与衰亡。稳定性是职业成熟的重要标志。成熟的职业一方面满足着人类社会最本质、最主要甚至是不可替代的需求；另一方面，满足需求的基本模式，即劳动力结合生产资料的方式已经稳定且不可替代，两个方面的因素构成维持着职业稳定性的首要和次要条件。从理论上讲，当需求量下降时，满足这种需求的职业总量会随之下降，直至需求消失或为新的需求形式所取代，固有职业因丧失存在的价值而衰亡；即使需求变化不大，对价值实现最大化的追求也会驱使人们去寻求更好的生产手段或服务方式，由部分到全部地改变着职业存在的形式和状态，直到以新职业取代旧职业。现实生活中，人类社会大多数的需求及其满足模式的变化是一个渐进的、漫长的过程，新职业迅速兴起并不等于旧职业的立即衰亡。某个具体职业由成熟到衰亡的过程，也只是在满足需求多种方式中由主要方式向次要、个别方式的转变，并不意味着这种活动方式将会从社会生活中彻底消失。

纵观人类社会职业发展运动过程，人类社会日益丰富的需求以强

---

大的动力促进着职业的发展运动，逐步形成烙有时代印记的职业体系。从“百工”到“三百六十行”到成千上万的职业(工种)，不同社会、不同时期的职业体系反映着当时社会的生产力和生活水平、社会分工的总体状况，折射出社会发展诸因素对职业的影响和作用。职业在继承中发展、在发展中继承，旧职业的存在和成熟为新职业的产生和发展提供着基础和条件，而新职业的产生和成长在满足新需求的同时，既反映着现时代的生产力和生活水平，又带有旧职业的痕迹，显示出职业延续性的另一种表象——职业的时代性。

**(3) 专门性。**专门性是职业的形态特征，是同一性和差异性的统一，是职业劳动与一般活动或劳动之间的根本区别，也是区分或归合职业形态的主要标志。职业的专门性从职业主体和客体两个方面规定着劳动力结合生产资料的具体形式和要求。①劳动力素质，包括须具备的知识、技能、观念和体能以及行为模式等；②完成任务所需的各种生产资料和资源组合，包括工具设备、原材料或中间产品、生产服务流程和方法等。这两个方面的内容是职业构成的基本要素，其他构成要素既衍生于也必然决定于这些基本要素。职业结构的多元性直接导致了职业形态的多样性和分类标志的多维性，从不同的目的出发，选择的标志不同、观察的角度不同，专门性的表现形式也不同。例如：观察劳动过程中技术或技能方面的差别时，专门性表现为职业的技术性或技能性；而以生产资料和资源为观察对象时，专门性又表现为职业的产业性、行业性。同一性与差异性职业专门性特征的两种表现形式，在划分职业类型的过程中起着不同作用：著名生物学家、分类学家、中科院陈世骧院士把有关事物分类思想归结为：“万物虽众，但均有共有别。推而共之，可以类上归类。推而别之，可以类下分类。共性是归合事物的根据，特性是区分事物的根据，一切分类都是通过共性与特性的对立对比而进行的，生物如此，非生物亦是如此。”也就是说，同一性反映着某类职业专门性的共同特征，主要用于归合职业类型；而差异性反映了某类职业专门性的个别特征，主要用于区别职业类型。

同一性指职业某些构成要素的共同点，如劳动条件、工作对象、劳动强度、生产方式、工作内容等方面相同或基本相同。由于这些相

---

同点，形成了同一的行为模式，共同的职业道德规范和语言习惯以及相应的社会组织。应当注意的是，职业的统一性随着社会的发展，在不同阶段表现有所不同。差异性指职业某些构成要素的区别点，不同职业之间存在的差异很大，其劳动条件、劳动强度、工作对象、工作内容、生产方式等方面都不同，就形成了不同的行为模式、道德规范和语言习惯。人们常用“隔行如隔山”来比喻不同职业的差异性，也就充分说明了这一点。因此，灵活运用职业专门性的同一和差异的特征，成为构造职业分类体系的基本原则和核心思想，这种灵活性已经在《中华人民共和国职业分类大典》的编制中得到充分体现。

如上所述，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。一般来说，一个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、岗位之间是一种包含和被包含的关系。工种是根据劳动管理的需要，按照生产劳动的性质、工艺技术的特征或者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。

岗位是企业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，它构成企业劳动管理的基础。

## **二、职业分类**

### **（一）职业分类概述**

随着社会进步，特别科学技术的发展，社会分工越来越复杂。由于社会分工由各种各样的职业或职业群组合而体现，而这些职业活动相互之间既统一和谐，也各自独立相互分割。为了保证社会整体不断增长的物质和精神的需要得到满足，保证其社会活动效率得到不断提高，就需要加强对社会职业活动的管理，而对职业活动进行基本分类是对职业活动进行管理的基本条件。也就是说，社会需要运用一定的

---

科学手段，按照不同职业的性质、活动方式、技术要求及管理范围等区分，在系统分析和研究的基础上，对全社会就业人员所从事的各类职业进行系统划分和归类。这是一个国家或地区进行社会管理和经济管理的基础性工作。

职业分类是以工作性质的同一性为基本原则，对社会职业进行的系统划分与归类。我国的职业分类的历史，可以追溯到春秋时期。随着社会的发展，劳动分工越来越细，职业不断增加，职业分类的必要性日益突出。

世界各国，特别是经济发达国家对职业分类工作十分重视。国际劳工组织早在1949年就开始研究制定供各国参考和比照的职业分类，1958年出版了《国际标准职业分类》，并于1968年和1988年两次进行修订。目前，世界上有140多个国家制定了符合本国国情的职业分类词典，广泛运用于统计、培训、就业和经济管理等领域。

我国现代职业分类起步较晚，但随着劳动力市场的发展与完善，职业分类作为一项基础性的工作，越来越受到社会各界的广泛重视和关注。国内许多社会学或经济学的专家、学者已在职业学领域，开展了各项研究并取得了一定的成果。中国现代社会的标准职业分类初建于20世纪80年代的人口普查，几经演进到20世纪末已经形成了包括三种标准职业分类的完备体系。

一是在中国社会统计调查和劳动力管理领域的形成了两大中国标准职业分类体系。1986年，我国颁布了国家标准《职业分类与代码》（GB/T6565-86），供第四次人口普查使用，随后有关部门和专家翻译出版了《国际标准职业分类ISC0-88》、《加拿大职业分类辞典》等重要职业分类文献，为我国职业分类工作积累了经验和参考资料。

二是1992年，原劳动部组织46个行业主管部门编制并颁布了《中华人民共和国工种分类目录》，它包括46个大类，4700多个工种，基本覆盖了全国所有工人从事的工作种类，为我国职业分类的研究和实际工作奠定了坚实的基础。《中华人民共和国职业分类大典》结束了中国社会劳动管理领域没有标准职业分类的历史。

三是1999年，原劳动和社会保障部发布了另一种标准职业分类——《劳动力市场职业分类与代码》（LB501-1999），又称为市场职业分

类，成为标准职业分类体系的补充。

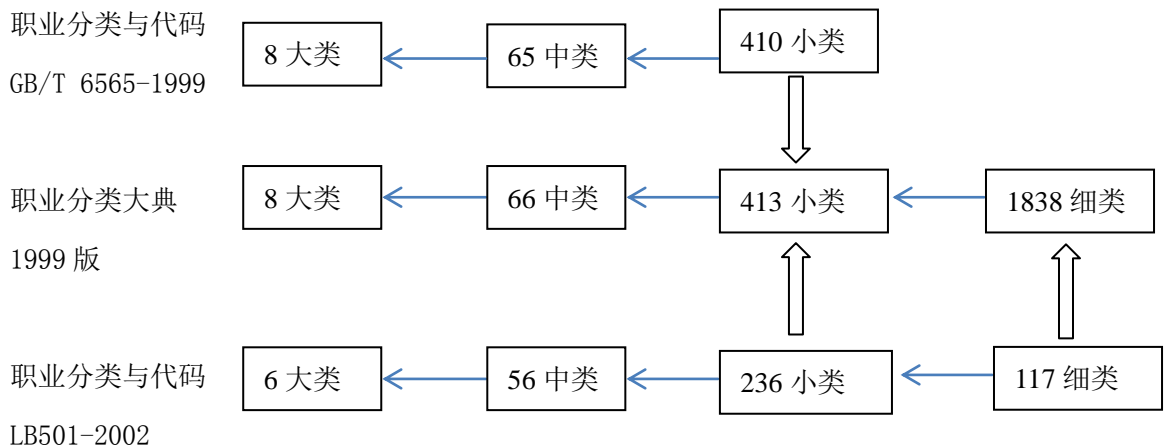


图 1-5 职业分类层级结构图

比较现行三种标准职业分类的层级结构（见图 1-5）、类别数量和标准文本，可以得出这样的结论：第一，现行三种标准职业分类在小类以上具有相同的层级结构，具体类别也大致相同又根据不同用途有所取舍，保持着较好的衔接以便于数据的交换和共享。第二，市场职业分类与职业分类大典保持着完全相同的层级结构和代码体系，从小类和细类的类别数上看，职业分类大典更为精细和全面。第三，用于统计调查的标准职业分类趋向于以小类为分类标志，如：人口普查中只调查到小类，以中类，数据发布到大类。同样，市场职业分类的修订也较大幅度地删减和归并细类，同时增加小类数量，强化了统计应用的功能，职业供求信息发布的发布略显宏观。

## （二）我国职业分类的基本原则

**1. 科学性、先进性原则。**职业分类应遵循职业活动的内在规律，正确反映不同管理层次、不同技术水平、不同业务范畴职业的特性。同时，要体现社会经济发展、科技进步和产业结构变化，并具有时代感和超前性。

**2. 客观性、适用性原则。**在职业分类过程中，应从我国行业划分、产业技术结构和管理体制现状出发，根据我国经济发展和科技水平的现状，以及各行业、各部门工作性质、技术特点、劳动组织、工作条件的不同情况，按工作性质的同一性进行职业划分。同时，职业分类还要考虑我国信息统计、人口普查、劳动力管理、职业教育、职业指导和就业服务等工作的实际需要。

---

**3. 开放性、国际性原则。**在职业分类过程中，要学习借鉴国际上职业分类的成功经验和做法，在结构框架等方面和国际接轨，使职业信息具有国际可比性。

职业分类时应遵守的最基本的技术原则是工作性质的同一性原则，即按照工作性质的不同将职业划分为不同类别。

我国职业分类采用国际通行做法，将现有职业逐级分层划分为大类、中类、小类、细类（职业），依次体现由粗到细的职业类别，在遵守基本原则的基础上，各类划分时还考虑以下因素：

（1）大类划分时主要考虑了从业人员职责范围、受教育水平和我国政治制度、管理体制、科技水平和产业结构的现状与发展因素。

（2）中类划分时考虑了职业活动所涉及的知识领域、工具设备、技术方法及产品或服务种类。

（3）小类划分考虑了从业人员作业环境、工作条件和技术性质。

（4）细类（职业）的划分是我国职业分类的最基本类别，即我们一般意义所称的“职业”。细类的划分是在坚持工作性质同一性的基础上，按顺序逐一考虑了：

- ①工艺技术的同一性；
- ②使用工具、设备的统一性；
- ③使用主要原材料的统一性；
- ④产品用途和服务的统一性等因素。

此外，我国组织机构分类、行业分类、学科分类、职位职称分类等分类体系也是职业分类的重要参考依据。

### （三）职业分类的基本结构和主要内容

#### 1. 职业分类的基本结构

我国的职业分类基本结构采用树状结构逐层细分（如图1-6）。

按此基本结构，我国职业共分为8个大类、66个中类、413个小类、1915个细类（职业）。其中，8个大类是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人；

第二大类：专业技术人员；

第三大类：办事人员和有关人员；

第四大类：商业、服务业人员；

- 第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员；
- 第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员；
- 第七大类：军人；
- 第八大类：不便分类的其他从业人员。

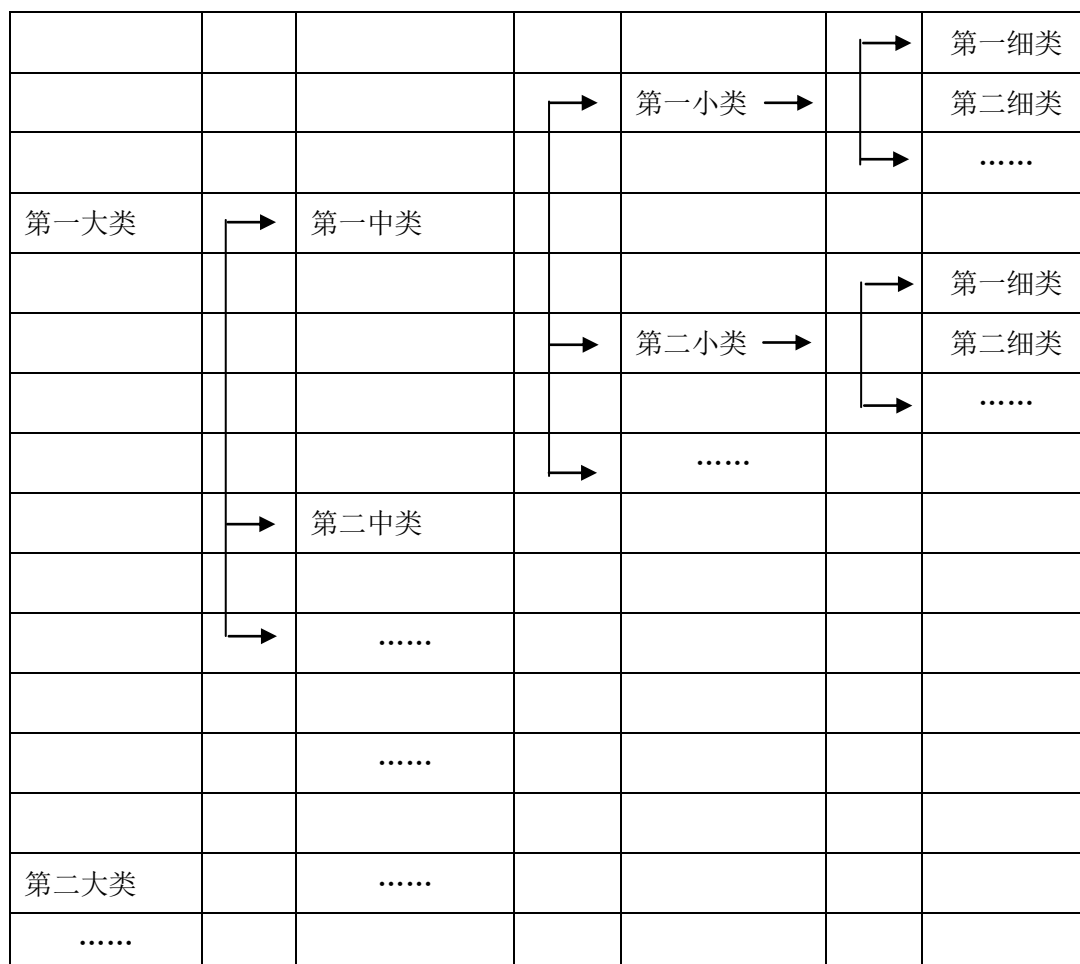


图1-6 我国职业分类的基本结构

## 2. 职业分类的基本内容

我国职业分类内容依据上述基本框架分为大、中、小、细类（职业）四个部分，每个部分主要包括：类别编码、类别名称、类别概述（或定义）所含下一层次类别或其他内容，具体示意如图1-7所示。

编码是为便于检索每一职业类别而赋予的数字代码。大类编码为1位数码，中类、小类、细类（职业）皆为2位数码。每个职业类别编码为上层次与本层次编码的组合，依次排列。如编码“6-06”表示第6大类第6中类“机械设备修理人员”；编码“6-10-05-09”表示第6大类第10中类第5小类第9个细类（职业）“印花工”。为便于与国家标准对照，在每个大、中、小类编码之后还标注了国家标准编码。如



编码“6-06-01”后加注“（GBM7-11）”，表示“6-06-01机械设备修理人员”小类在国家标准《职业分类与代码》（GB6565-1999）中代码为“7-11”。

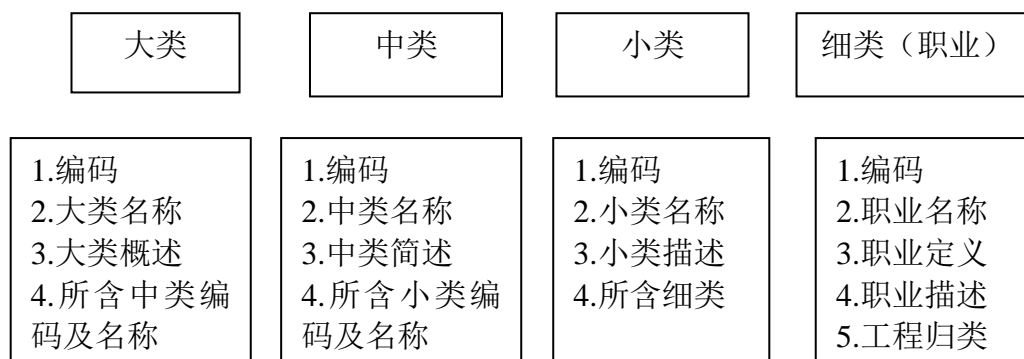


图1-7 我国职业分类的内容结构

各类别的名称是以最能说明该职业类别特性的名词命名的。各类别的叙述（含概述、简述、描述与职业定义）是最简练的语句叙述各自类别的本质属性或所含职业类别的内容。

职业描述是对职业的主要工作内容、职责范围和工作过程等进行的一般性表述。

细类（职业）下所列的工种名称和序号是与《中华人民共和国工种分类目录》中的工种名称和序号相一致的，体现工种分类与职业分类的衔接。工种序号为“+”，表示为新增加工种（如2-02-02-02话务员职业中的信息服务话务员就是一个新增工种）。

### 3. 《中华人民共和国职业分类大典》

1995年2月，原劳动部、国家统计局、原国家技术监督局联合成立了“国家职业分类大典和职业资格工作委员会”，开始组织编制《中华人民共和国职业分类大典》。中央、国务院50多个部委（局）以及有关企业、院校和研究单位的近千名专家学者参加了历时4年的编制工作。1999年5月《中华人民共和国职业分类大典》正式颁布，它是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。它参照国际标准职业分类，从我国实际出发，在充分考虑经济发展、科技进步和产业结构变化的基础上，将我国社会职业划分为8个大类和1838个细类（职业），比较全面客观地反映了我国社会职业结构现状。2005年，根据社会职业结构最新的变化，劳动和社会保障部组织专家对《大典》进行了修

订，共增加了77个职业，并出版了《中华人民共和国职业分类大典（2005年增补本）》。《中华人民共和国职业分类大典》的颁布，填补了我国职业分类的空白，对劳动力管理的科学化、规范化和现代化，具有深远的意义和广泛的应用领域。

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献，由于它的编制与国家标准《职业分类与代码》（GB6565-86）的修订同步进行，相互完全兼容，因此，它本身也就代表了国家标准。

《中华人民共和国职业分类大典》的重要贡献是，它在广泛借鉴国际先进经验（特别是《国际标准职业分类》ISCO-88）和深入分析我国社会职业构成的基础上，突破了过去以行业管理机构为主体，以归口部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式，采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则，并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式、以及工作活动范围等作了具体描述，体现了职业活动本身具有的社会性、目的性、规范性、稳定性、群体性的特征。《大典》科学地、客观地、全面地反映了当前我国社会的职业构成，填补了我国长期以来在国家统一职业分类领域存在的空白。

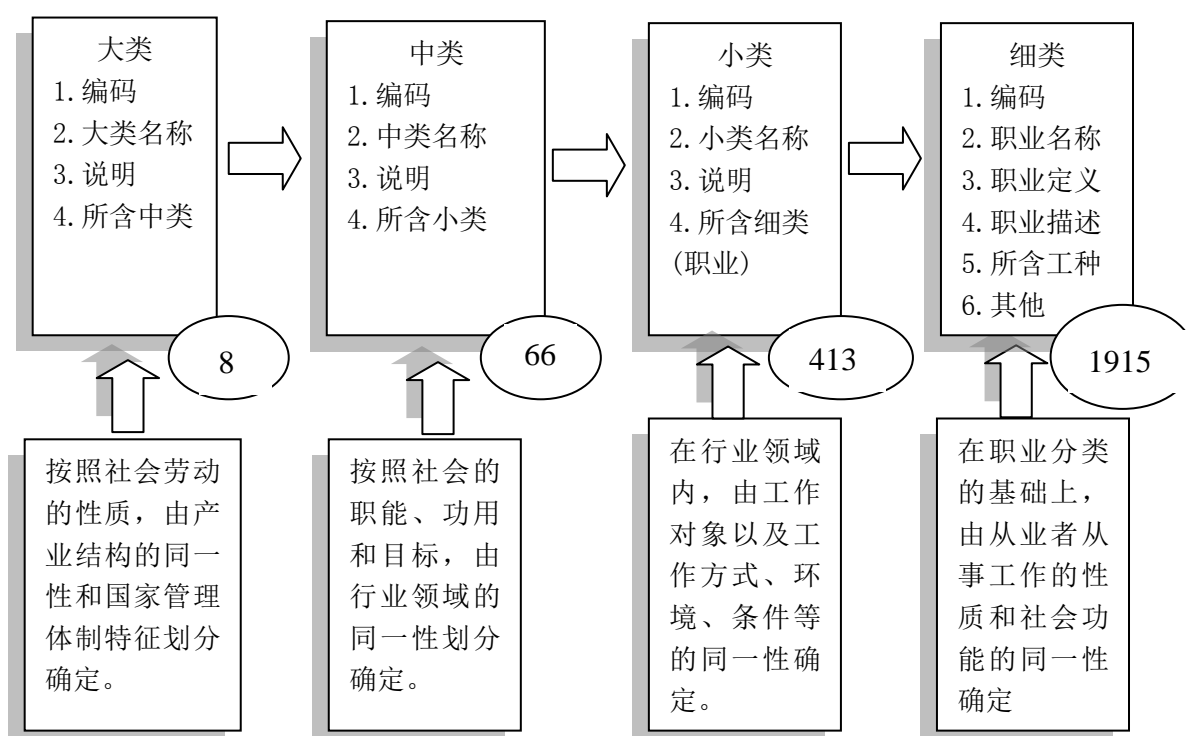


图1-8 我国职业分类基本结构和指导原则

---

《中华人民共和国职业分类大典》及其增补本把我国职业划分为出大到小、由粗到细的四个层次：大类（8个），中类（66个），小类（413个），细类（1915个）。细类为最小类别，亦即职业。

关于《中华人民共和国职业分类大典》有关职业类别的划分原则：如图 1-8 所示。

**（1）大类的分类的原则。**大类的划分以工作性质的同一性为主要依据，并考虑我国政治制度、管理体制、科学水平和产业结构的现状与发展等因素。

**（2）中类的分类原则。**中类是大类的子类，是对大类的分解。中类的划分和归类是根据职业活动涉及的知识领域、使用的工具和设备、采用的技术和方法，以及提供的产品和服务各类的同一性进行的。

**（3）小类的分类原则。**小类是中类的子类，是对中类的分解。小类的划分和归类是根据劳动者的工作环境、条件、技术性质的同一性进行的。一般情况下，第一大类的小类，是以职责范围和业务的同一性划分的；第二大类的小类，是以工作或研究领域、专业的同一性进行划分的；第三和第四大类的小类，是以所办事务的同一性和所从事服务项目的同一性进行划分的；第五和第六大类的小类，是以工作程序、工艺技术、操作对象的同一性以及生产产品的同一性等进行划分的。

**（4）细类（职业）的分类原则。**细类是大典最基本的类别，即职业。细类的划分和归类是根据工作对象、工艺技术、操作方法等的同一性进行的。一般情况下，第一大类的细类（职业）主要是按照工作业务领域和所承担的职责划分和归类；第二大类的细类（职业）主要是按照所从事工作的专业性与专门性划分和归类；第三和第四大类的细类（职业）主要是按照工作任务、内容的同一性或所提供服务的类别、服务对象的同一性划分和归类；第五和第六大类的细类（职业）主要是按照工艺技术的同一性、使用工具设备的同一性、使用主要原材料的同一性、产品用途和服务的同一性，并按此先后顺序划分和归类。

### 三、国家职业标准概述

#### （一）国家职业标准概念

按照标准化对象，通常把标准分为技术标准、管理标准和工作标准三大类。工作标准是指对工作的责任、权利、范围、质量、程序、效果及检查方法和考核办法所制定的标准，一般包括部门工作标准和岗位（个人）工作标准。

国家职业标准属于工作标准。国家职业标准是在职业分类的基础上，根据职业（工种）的活动内容，对从业人员工作能力水平的规范性要求，它是从业人员从事职业活动，接受职业教育培训和职业技能鉴定以及用人单位录用、使用人员的基本依据。国家职业标准由劳动和社会保障部组织制定并统一颁布。

## （二）国家职业标准基本结构与主要内容

国家职业标准由职业概况、基本要求、工作要求和比重表四部分组成。如图1-9所示。其中工作要求是国家职业标准的核心部分。

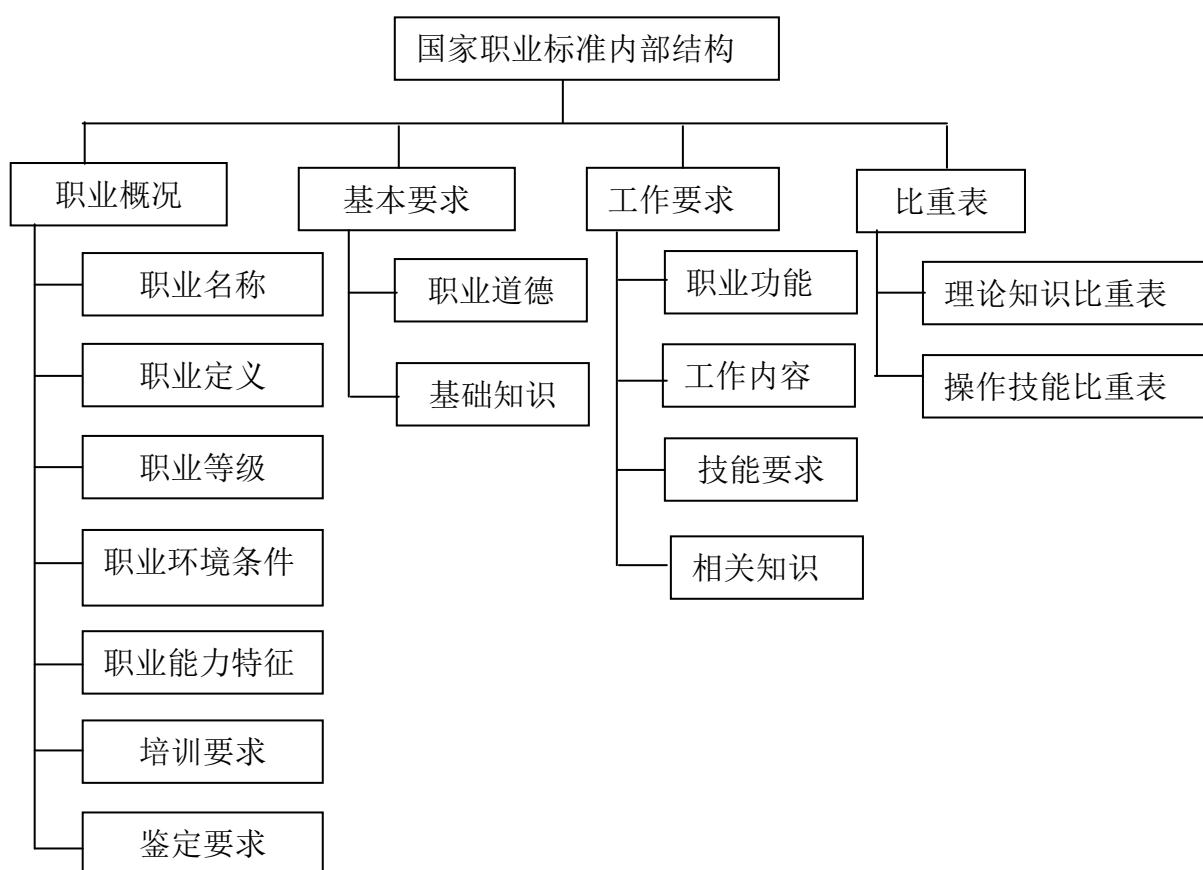


图1-9 国家职业标准内容结构图

职业概况是对本职业的基本情况的描述，包括职业名称、职业定义、职业等级、职业环境条件、职业能力特征、基本文化程度、培训要求、鉴定要求等8项内容。

---

基本要求包括职业道德和基础知识。其中，职业道德是指从事本职业工作应具备的基本观念、意识、品质和行为的要求，一般包括职业道德知识、职业态度、行为规范；基础知识是指本职业各等级从业人员都必须掌握的通用基础知识，主要是与本职业密切相关并贯穿于整个职业的基本理论知识、有关法律知识和安全卫生、环境保护知识。

工作要求是在对职业活动内容进行分解和细化的基础上，从知识和技能两个方面对完成各项具体工作所需职业能力的描述。这是国家职业标准的核心部分。工作要求要根据职业活动范围的宽窄、工作责任的大小、技术复杂程度或工作难度的高低分等级进行编写。各等级要依次递进，高级别涵盖低级别的要求。它包括职业功能、工作内容、相关知识、技能要求。其中，职业功能是指一个职业所要实现的活动目标，或是一个职业活动的主要方面（活动项目）。根据不同职业的性质和特点，可按工作领域、工作项目、工作程序、工作对象或工作成果来划分。每个等级的职业功能一般不少于3个。如中式烹调师，按照工作程序，在初、中、高三个等级中划分出三个“职业功能”：烹饪原料初加工、烹饪原料切配、菜肴制作；计算机操作员，按照工作项目划分了四个职业功能：微型计算机系统基本操作、文字信息处理、图形图像处理、因特网操作。工作内容是指完成职业功能所应做的工作，可以按种类划分，也可以按照程序划分。每项职业功能一般包含两个或两个以上的工作内容。技能要求是指完成每一项工作内容应达到的结果或应具备的技能。技能要求应具有可操作性，要对每一条技能做出具体的描述，能量化的一定要量化。相关知识是指完成每项操作技能应具备的知识，主要指与技能要求相对应的技术要求、有关法规、操作规程、安全知识和理论知识等。如图1-10所示。

比重表包括理论知识比重表和技能操作（或专项能力）比重表。其中，技能比重表反映各项职业功能（或工作内容）在培训、考核中所占的比例；理论知识比重表反映基础知识和各项职业功能（或工作内容）对应的相关知识在培训、考核中应占的比例。

### （三）国家职业标准的导向作用

国家职业标准在整个国家职业资格体系中，起着重要的导向作用。它引导职业教育培训、鉴定考核、技能竞赛等活动，其举足轻重

的地位现在越来越呈现出来。一个统一的、符合劳动力市场需求和企业发展目标的职业标准体系，对于开展国民教育，提高广大劳动者素质，促进就业，加强人力资源科学化、规范化和现代化管理都将起到重要作用。

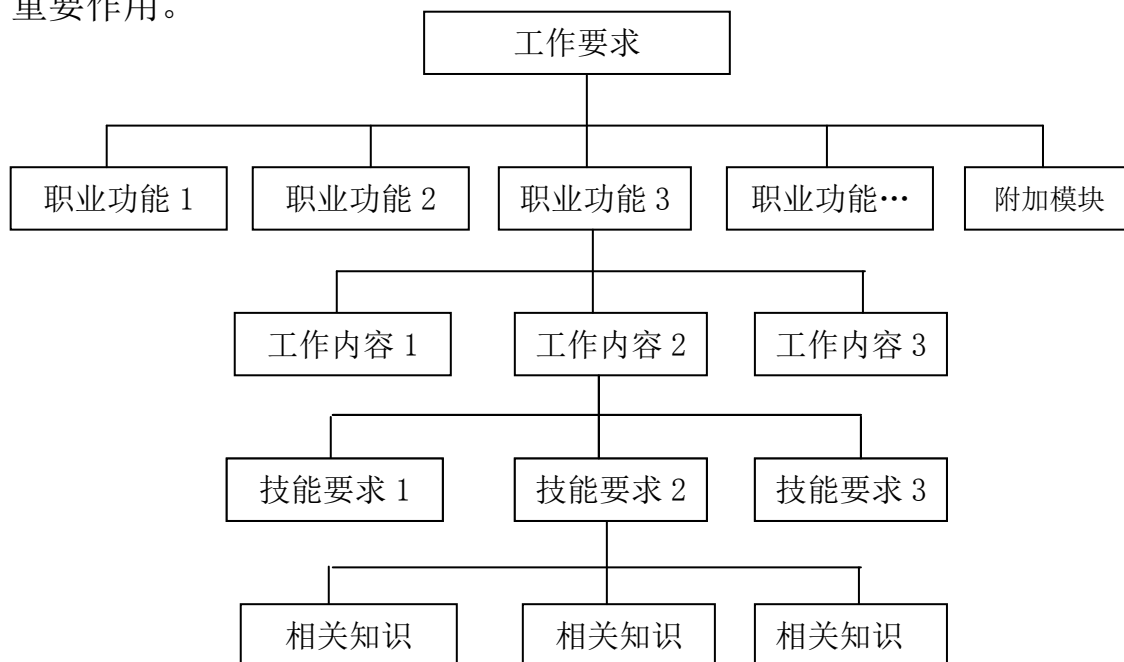


图1-10 工作要求的知识和技能能力的描述图

职业标准是职业教育培训课程开发的依据。国家职业标准通过工作分析方法，描述了胜任各种职业所需的能力，反映了企业和用人单位的用人要求。职业教育和职业培训的课程按照国家职业标准进行设置，能够摆脱“学科本位教育”重理论、轻实践，重知识、轻技能和重学业文凭、轻职业资格证书的做法，保证职业教育密切结合生产和工作的需要，使更多的受教育者和培训对象的职业技能与就业岗位相适应。职业技能鉴定命题是按照国家职业标准，在对其所要求的知识和技能进行具体化和典型化的基础上，命制用来测量鉴定对象职业能力是否达标的试题或试题库。鉴定考核则是运用职业技能鉴定试题，按照国家职业标准规定的时间和方式，组织对鉴定对象的职业能力进行测试。

#### （四）国家职业标准的历史沿革

我国现行的国家职业标准是由工人技术等级标准发展演变而来的。工人技术等级标准建立于50年代初期，是从原苏联移植过来的。

1956年我国进行工资改革，全国按产业生产技术特点规定工人工

---

资标准。即根据不同产业工人生产技术特点，建立不同的工资等级制度。在工业企业中，工人一般实行八级工资制。由此，我国的工人技术等级标准在相当长的时间内也相应地沿用了八级制。

我国工人技术等级标准经历了三次修订：

1963年，为了适应国民经济的调整、恢复和调整工人工资的需要，对工业、建设、交通等七个部门的工人技术等级标准进行了修订，这是我国第一次修订工人技术等级标准。这次修订的标准，在翻译原苏联技术等级标准的基础上，根据生产技术的发展，增加了新的技术要求，标准的水平有了一定的提高。

“文革”结束后，为了加强工人技术培训和进行工人技术考核工作，原国家劳动总局从1979年开始，组织国务院有关行业主管部门对工人技术等级标准进行了恢复性修订，这是我国第二次对工人技术等级标准进行修订。这次修订的标准涉及行业多、工种比较齐全，标准要求的技术水平在1963年原有标准基础上也有所提高。但由于没有进行行业间的综合平衡，因此普遍存在工种划分过细，工种重复交叉严重，等级线随意拔高等问题。经过两次修订，我国形成了一个覆盖近万个工种的工人技术等级标准体系，成为工人技术业务培训、考核和确定工人工资待遇的重要依据，对于提高工人队伍素质，加强劳动管理工作，尤其是企业内部的劳动管理起到了积极的作用。

为了适应劳动人事制度改革、加强劳动力管理和提高劳动者素质的需要，从1988年下半年开始，原劳动部在广泛调研和充分论证的基础上，组织国务院46个行业主管部门着手进行工人技术等级标准的第三次修订工作。第三次修订后的工人技术等级标准由“知识要求”、“技能要求”、“工作实例”以及“名称”“定义”、“适用范围”、“等级线”和“培训时间”等几项内容组成。其中：“知识要求”是指劳动者胜任本工种、本等级工作应具备的专业理论知识，包括基础知识、技术业务知识、工具设备知识、工艺技术知识、材料和产品性能知识、经营管理知识、质量标准知识、安全防护知识等；“技能要求”是指劳动者胜任本工种本等级工作应具有的技术操作能力水平，一般包括实际操作能力，工具设备使用与维护能力，实际检修排障能力，事故处理应变能力，语言及文字表达能力，应用计算能力和其他

---

相关能力。“工作实例”是根据工种的知识要求和技能要求，在标准中列举出的、可以反映劳动者胜任本职业、本等级工作应掌握的典型工件、工作项目或服务项目。

1993年，原劳动部根据开展社会化职业技能鉴定，推行国家职业资格证书制度的需要，会同有关行业部门对美容师、美发师、中式烹调师、西式烹调师、中式面点师、西式面点师、餐厅服务员、按摩师等8个通用性强、覆盖面广、对人民生命财产安全和消费者利益影响大的职业，制定颁布了国家职业技能标准。

工人技术等级标准和国家技能标准提出了各工种不同等级的知识要求和技能要求，但用于指导考核鉴定时，就显得不够具体、可操作性也不够强，为此，从1994年起，劳动部与有关部委合作，首先选择50个需求量大、通用性强、覆盖面广的工种（职业），依据工人技术等级标准、职业技能标准，结合考核鉴定工作的具体要求，制定了职业技能鉴定规范。

职业技能鉴定规范对工人技术等级标准和职业技能标准进行了进一步细化和量化，具体规定了每一个工种（职业）的鉴定要求、鉴定内容，并提出了试题样例，是国家职业技能鉴定命题和题库建设工作的技术依据，对于指导职业技能鉴定工作，保证职业技能鉴定的客观公正起到了重要的作用。

## 四、国家职业标准制定

### （一）国家职业标准制定原则

1. **整体性原则**。所谓整体性是指国家职业标准要以目前我国技术装备和劳动管理水平条件下的知识技能要求为基础，既要突出该职业当前主流技术、技能的要求，又要兼顾全国各地和各行业的差异，还要反映出一定发展时期内技术进步、设备更新、工艺改革、产品更新换代以及劳动组织管理改善等方面的趋势。同时，要定位于大多数劳动者经过一定的努力能够达到的水平。过高过低都不利于生产与工艺技术、设备装备水平和劳动者素质的改善和提高。

2. **等级性原则**。所谓等级是国家职业标准反映的职业能力水平的梯度，它是由从业人员职业活动范围的宽度、工作责任的大小和工作难度的高低决定的。这种划分职业等级的方法比过去主要根据从业人



---

员所操作的设备与工艺的复杂程度划分等级要更加科学，既可以覆盖更多的职业，又可保证标准不会因为设备迅速更新换代而很快过时。

**3. 规范性原则。**规范性是指制定国家职业标准时，从内容到形式都要符合国家通行的标准和要求，也就是说标准本身要标准。在实际制定工作中，从标准的内容结构、表达形式、表达方法以及文字符号都必须按照国家正式公布使用的规范标准去制定编写，不能无章可依、自行其是，随意编造。在编制标准时，还要做到准确鲜明，并尽可能简洁通俗易懂，不要模棱两可，也不要晦涩难懂。

**4. 实用性原则。**实用性原则是指国家职业标准要符合我国现实的生产技术水平、劳动管理水平和劳动者素质的基本状况。按照符合我国大多数企业的工作环境、工作条件、管理水平的一般情况进行制定，以职业活动的主要目标作为依据，全面反映职业活动的工作要求；同时，符合职业教育培训、职业技能鉴定和人力资源管理的需要。

**5. 可操作性原则。**所谓可操作性就是指国家职业标准的内容，特别是其核心部分“工作要求”下面的“技能要求”要具体、明确，能量化的一定要量化，便于作为衡量标尺或评价指标；“相关知识”不能过于宽泛，要与“技能要求”相关联，要定位在知识点上，以便于围绕技能开展培训。总之，要便于指导职业培训和职业技能鉴定。

## （二）国家职业标准制定技术规程

《国家职业标准制定技术规程》是总结近年来制定国家职业标准的经验，规定了制定国家职业标准的一般工作程序。

**1. 成立国家职业标准制定专家组。**专家组一般由5—10名专家组成，包括方法专家、内容专家和实际工作专家。方法专家由熟悉标准制定方法的项目专家担任；内容专家由从事该职业理论研究和教学工作的专家担任。实际工作专家一般应占专家小组人数的一半以上。

**2. 确定标准制定程序。**专家组根据《国家职业标准制定技术规程》，研究确定本职业标准制定的具体程序和方法，编制标准制定工作时间表。

**3. 职业调查和职业分析。**开展职业调查，在全国范围内了解掌握职业活动目标、工作领域、发展状况、从业人群数量、层次、薪酬和社会地位，以及从业者必备能力，应掌握的知识和技能等。职业调查

---

可以由专家组自行完成，也可以委托专门工作机构完成。在职业调查的基础上，开展职业分析，为标准制定作出充分准备。

**4. 国家职业标准初稿编写。**按照《国家职业标准制定技术规程》的要求，以及职业调查和职业分析的结果，结合专家长期积累的经验，编写国家职业标准初稿。

**5. 技术初审和修订。**标准初稿完成后，报原劳动保障部职业技能鉴定中心组织进行技术初审。专家组根据初审意见作进一步修订。

**6. 标准的审定。**根据初审意见完成标准修改稿后，由劳动和社会保障部召开标准审定会。经标准审定会对标准送审稿进行全面审定后，形成审定意见。

**7. 标准的颁布。**专家组要严格按照审定会的审定意见对标准进行最后的修订，并将最后形成的报批稿、修改说明和审定意见一并报原劳动保障部审批。经审批通过后，由原劳动保障部统一颁布。

## **五、现行国家职业标准**

### **（一）国家职业标准的制定和颁布**

1999年第一部《中华人民共和国职业分类大典》颁布后，原劳动和社会保障部为了适应进一步提高劳动者素质、推行国家职业资格证书制度的需要，按照“以职业活动为导向，以职业技能为核心”的指导思想组织制定国家职业标准。首先组织制定并颁布了焊工、加工中心操作工、锅炉操作工、车工、机修钳工、美容师、中式烹调师等90个技术复杂、通用性强，产品和服务对国家财产、人民生命安全及消费者利益影响大的职业的国家职业标准，为落实《招用技术工种从业人员规定》，推行就业准入制度奠定了基础。

与此同时，由于科技进步和产业结构调整，我国职业结构在上个世纪九十年代末以来发生了较大的变化，涌现了一批新职业。劳动和社会保障部针对那些市场需求大、从业人员多的新职业，如电子商务师、养老护理员、企业人力资源管理人员、心理咨询师、网络管理员、项目管理师、物流师等制定了国家职业标准，为规范职业行为、提高从业人员素质、推行国家职业资格证书制度起到了良好的作用。

从1999年到2002年，劳动和社会保障部共组织制定完成了200多个职业的国家职业标准。

---

## （二）新职业发布制度

社会发展、科技进步决定了经济结构、产业结构的形态，经济结构、产业结构的调整带动了职业结构的变化。改革开放以来，我国对产业结构进行了大幅调整，第一产业和第二产业传统职业的数最下降、从业人员总量和比例减少，第三产业的快速发展，使信息服务业、管理咨询业和社会服务业等领域新职业不断涌现、从业人员迅速增加。当代科技进步日新月异。随着以数字技术、新型材料和生命科学为先导的知识经济时代的来临和我国加入 WTO 与国际标准的接轨，如智能楼宇管理师、生态农业师、数控加工等技术密集型职业相继产生。在这迅速发展变化的社会里，每年每月都会有一些新职业产生并迅速成长；一些传统职业的内涵发生改变和转化；一些过时的职业走向衰落直至消失，这是职业分类工作永远充满生机和活力的重要源泉。跟踪、观察、总结、归纳新职业、新工种、新岗位和新工作，并加以及时宣传发布，使之形成制度，有利于规范劳动力市场建设；有利于促进就业与再就业工作；有利于引导职业教育培训工作；有利于职业分类与职业标准体系的发展与完善。我们认为，对于任何有正当的、积极的、社会功用和社会需求，有相对独立的从业人群，有特定的知识、技术和技能体系，需要有针对性的职业教育、技能培训和资格认证，需要在劳动力市场上流动，需要在企、使用额单位里定位、定职、定级的社会经济活动现象，都要予以高度关注和专业研究，使之及时在国家职业分类中得到反映。

新职业是指社会经济发展中已经存在一定规模的从业人员，具有相对独立成熟的职业技能，《中华人民共和国职业分类大典》中未收录的职业，包括：1. 全新职业：随社会经济发展和技术进步而形成的新的社会群体性工作。2. 更新职业：原有职业内涵因技术更新产生较大变化，从业方式与原有职业相比已发生质的变化。

新职业申报审核程序是：

（1）建议。各级各类机关、社会团体(组织)、企业学校以及个人可结合实际，向国家劳动保障行政主管部门所属职业技能鉴定工作机构提出新职业建议，并填写《新职业建议书》。

（2）汇总。国家劳动行政主管部门所属职业技能鉴定工作机构

---

对新职业建议进行登记、汇总、分类。

(3) 论证。由专家从重要性、独特(立)性、规范性、技术性、稳定性等方面对新职业进行论证、审核。

(4) 发布。国家劳动行政主管部门按季度对外发布。

自 2004 年 8 月国家劳动保障行政主管部门首次向社会发布新职业信息以来,已经发布 12 批 122 个新职业,取得了较好的社会效果,引起了社会各界的广泛关注和高度重视,规范新职业的相关工作也正在紧锣密鼓进行中。今后,国家劳动保障行政主管部门将进一步完善新职业定期发布的工作机制;跟踪国内外职业的发展变化,在“维旧增新,局部调整”的原则下,加快开展对《中华人民共和国职业分类大典》的补充、修订与更新工作,每 1—2 年出版一本《中华人民共和国职业分类大典》的增补本;同时做好新职业后续开发的各项基础工作。

## **第五节 职业技能鉴定主要工作领域的管理**

开展职业技能鉴定和推行国家职业资格证书制度涉及面广,不仅涉及几十个行业的千百个职业(工种),还涉及社会失业人员和下岗员工。因此,职业技能鉴定主要工作领域包括各种所有制企业在岗职工、各级各类职业院校毕业生和参加社会职业培训的有关人员。针对不同的工作领域和鉴定对象,国家职业技能鉴定管理运行方式也体现了不同工作领域的特点,采取分类指导的原则。从深圳市多年职业技能鉴定情况看,深圳市职业技能鉴定的主要对象在于企业的在岗职工。

### **一、企业职工职业技能鉴定**

#### **(一) 鉴定对象**

企业职工职业技能鉴定鉴定对象为生产服务一线的在职在岗人员。企业是聘用各种技能人才的最大群体,全面提高企业职工素质,合理配置和有效利用是企业人力资源建设的重要内容,而职业技能鉴定有助于企业建立和完善培训、考核与使用相结合,并与待遇相联系的激励机制。

#### **(二) 鉴定目的**

鉴定目的是鉴定和提高职工的工作能力,在企业开展职业技能鉴

---

定和推行职业资格证书制度，使企业进一步建立和完善培训、考核与使用相结合，并与待遇相联系的激励机制，为企业建立现代企业制度和与之相适应的职工培训制度，为提高职工素质、营造一个良好的外部环境提供服务，促进职工学习技术和提高生产劳动积极性。这有利于企业提高职工队伍的素质，有利于企业劳动管理科学化，有利于提高企业劳动生产率和产品、服务质量，有利于政府人力资源部门综合管理。

### **（三）鉴定内容**

鉴定内容以国家职业标准为主，同时结合企业岗位实际活动和发展需要，职业资格证书制度的生命力根植于企业的实际需求。为适应迅速变化的产业结构、技术进步和组织管理的需要，我们的工作体系就必须确保培训内容和鉴定内容的不断更新，特别是随着“新技术、新工艺、新设备、新材料”的出现和推广应用，企业对员工的素质要求不断的提高以适应企业的发展，这一要求需要我们明确职业资格工作体系始终以劳动力市场的需要为导向，使企业始终保持在工作体系的中心位置。

### **（四）鉴定方式**

企业职工职业技能鉴定应坚持社会化管理与企业生产（经营）实际情况相结合的工作原则，建立简捷、灵活适合企业需要的企业职工技能鉴定模式。

#### **1. 社会化工种职业技能鉴定**

企业按照深圳市职业技能鉴定指导机构的年度职业技能鉴定安排，组织员工参加社会化工种的职业技能鉴定。

#### **2. 行业特有工种职业技能鉴定**

行业、企业开展特有行业工种职业技能鉴定，按照企业隶属关系可向人力资源和社会保障部门履行报批程序，申请成立鉴定考核机构，取得合法的许可。属地方的企业向当地劳动保障行政部门申请批准，属国务院行政部门（集团公司）的企业向国家人力资源和社会保障部申请批准作为政府认定的考核鉴定机构。

企业结合生产实际需要按照国家职业标准进行考核鉴定，在劳动保障行政部门及其职业技能鉴定指导机构指导下，制定实施细则并具

---

体组织实施，包括两种模式。

第一、按照是现有职业标准的知识要求和操作技能分别进行考试的考核模式，鉴定试题从国家和省、市题库中提取。

第二、国家和省题库中无该工种题库，可结合当地企业生产（经营）实际单独命试题，经当地职业技能鉴定中心组织专家审定后实施考核鉴定。

### （五）鉴定结果

职业技能鉴定既达到提高职工岗位工作能力，又能客观公证，科学规范地评价职工的职业资格等级水平，职业技能鉴定结果如果与企业劳动工资、生产管理紧密结合，有助于企业建立和完善培训、考核与使用相结合，并与待遇相联系的激励机制，为职工的工资和岗位晋升以及工作流动创造条件。

## 二、职业院校学生职业技能鉴定

### （一）鉴定对象

职业院校是培养高素质、新生后备技能型人才的主要形式，在职业院校毕业生中实行职业技能鉴定和推行职业资格证书制度，是提高毕业生的就业能力、创业能力、创新能力的重要措施。

我国职业教育法规定，实施职业教育应当根据实际需要，同国家的职业分类和职业标准相适应，实行学历证书和职业资格证书并重的制度。根据劳动法，从事技术工种从业人员须经过职业培训，取得相应的职业资格证书才能就业、上岗，对人力资源建设有着重要意义。

### （二）鉴定目的

鉴定目的是提高学生就业能力，使培训与就业相衔接。它有利于职业院校将人才培养与劳动力市场需求密切结合；有利于职业院校根据国家职业标准和人才需求，开展以职业活动为导向，以职业技能为核心的教学活动；还有利于职业院校在培养目标、学制及课程设置和教学内容等方面的不断改革和完善；总之有利于职业教育（职业培训）与职业技能鉴定、职业介绍、招聘录用紧密结合，达到既能促进职业教育适应社会经济发展需要，又能客观评价职业院校毕业生职业资格等级和就业能力，为促进毕业生就业创造条件。进一步加快职业教育（培训）事业的发展，促进职业院校毕业生就业。

---

### （三）鉴定内容

鉴定内容以国家职业标准为主，同时结合教学内容和发展的需要。职业院校职业技能鉴定有助于引导院校根据国家职业标准和人才需求，开展以职业活动为导向，以职业技能为核心的教学活动。

### （四）鉴定方式

职业院校毕业生技能鉴定应坚持社会化管理与职业院校教学实际情况相结合的工作原则，建立职业院校职业技能鉴定管理模式。职业院校实施职业技能鉴定工作，由当地职业技能鉴定指导机构组织指导并提供技术支持与服务，职业院校可制定实施细则，并具体组织实施本院校学生的职业技能鉴定考核。

各级各类职业院校的专业设置培养目标和学制不同，实习设施、设备也不完全相同，又涉及到多个行业和职业（工种）。因此，原劳动保障部门按照统筹规划、分类指导的工作原则，确定不同职业院校毕业生申报鉴定的职业（工种）名称、等级、考试考核方式和方法等。职业院校专业设置对应于国家职业分类大典中的细类或其工种，其学生申报鉴定职业名称按着细类或工种名称确定：不对应的按着相近或相关职业（工种）名称确定。

职业院校学生职业技能鉴定可以有多种方式：

第一、由相应的职业技能鉴定中心结合职业院校学生毕业考试统一进行，考核试题从国家和省题库中提取，题库中没有试题的由学校组织命题，须审核批准。

第二、按职业功能模块组织教学的，在每功能模块学完后，可由职业院校在教学（实习）现场进行职业功能模块考核评定。

第三、职业院校学生参加原劳动保障部门规定的各种技能竞赛活动，竞赛成绩合格，可按照竞赛标准，认定相应的职业资格等级。

第四、以职业岗位群、复合技能、综合能力为培养目标的，由职业院校组织命题进行知识与技能的考试、考核。对成绩合格的学生，可认定其复合或综合的多个职业（工种）资格等级。

无论采取哪种方式，其考核鉴定方案和试题都须经相应的职业技能鉴定中心审核批准。

## 三、技师、高级技师职业技能鉴定

---

### （一）技师评聘背景

技师、高级技师（以下统称技师）是80年代国家在高级技术工人中设置的技术职务，是选拔高技能人才的一种制度。对促进技术工人钻研技术，改善企业技术工人队伍结构，以及提高工人的社会地位有着重要意义。十几年来已形成了百万人的技师队伍。他们不仅为企业做出了突出贡献，还对企业生产技术进步与发展起到了重要的促进作用。

1987年国务院批准的《关于实行技师聘任制的暂行规定》是计划体制下制定的国家法规，在社会主义市场经济体制下贯彻这个规定就有一定局限性。

建立技师制度以来，评聘的技师大部分是国营大企业的老工人，属于“还账”性质。由于规定比例数额限制，只有极少数人评上技师，一些老工人虽然具备了技师水平也未能评上，自然导致一些有高技术水平的中青年工人也失去了申报技师机会和资格，使很多高技能人才未能够充分和及时地选拔与培养，同时由于近几年企业重组、调整和深化改革以及下岗分流等原因，技师制度对高技能人才选拔与培养未能充分发挥作用。

技师不仅具有一定理论知识和高超技艺及综合技能，还具有丰富的实践经验和解决生产技术难题的能力及培训高级操作人员的能力，是高级技能人才。随着科技发展和生产设备现代化，对技师的要求，就需要增加新的内容，不仅要具有现代的科学知识，还要掌握先进生产工艺和高新技术设备。有些职业需要具备高水平的心智技能和生产经营管理技能；随着现代企业制度建立，企业人才结构与配置管理方面将进一步改革，技师在企业人才结构中的定位和作用将会发生很大变化。从今后发展看，技师似乎是在专业技术人员和高级生产操作人员之间的一种特殊人才，既有实际操作（工作）能力，又懂工艺（工作）设计和高新技术，有的行业的技师还要懂生产（经营）管理，是技能技术（管理）复合型人才，企业非常需要这种人才。

### （二）技师、高级技师鉴定方式

为了充分发挥技师制度的作用，进一步培训选拔高技能人才，适应社会经济发展，原劳动保障部对技师考核标准和考评方式做出两项调整和改革。



---

第一是调整职业资格等级。将（初、中、高）技能等级和技师、高级技师职务调整为国家职业资格五级制，即五级（初级）、四级（中级）、三级（高级）、二级（技师）、一级（高级技师），不再设技师职务。

第二是改革技师考评管理办法和考评方式。为了广泛选拔高技能人才，促进人才合理流动，改善技能人才结构，对考评组织和方式作了调整，即：

1. 将技师考评由企业工人考核委员会组织实施纳入职业技能鉴定社会化管理体制，在职业技能鉴定指导机构组织指导下，由具备条件的职业技能鉴定所实施考评。

2. 把“以评为主，以考为辅”改为“以考为主，以评为辅”的考评方式，也就是以技能鉴定为主、辅之以综合评审。

3. 简化考评办法，增加量化指标。

4. 综合评审由职业技能鉴定指导机构组成考评组，采取审阅申报材料、论文答辩和业绩追踪方式进行。

深圳市的技师职业资格鉴定形成理论考核、技能测试、课题及论文答辩三个环节，高级技师的职业资格鉴定形成理论考核、课题及论文答辩、业绩追踪三个环节。

第三是技师考评对象由企业工人扩大到社会劳动者，技师资格认定与聘任使用分开管理。既有利于扩宽高技能人才的培养成长和选拔渠道，还有利企业劳动力资源优化配置，充实劳动力市场人才结构和高技能人才合理流动。

用人单位根据生产（经营）需要，可以在取得高级技师、技师资格证书的人员中聘任，明确双方职责、权力、义务和有关福利待遇。

### （三）深圳市的技师、高级技师论文答辩

按照原劳动和社会保障部的有关规定，技师、高级技师职业资格考核必须在相关专业知识和操作技能考核合格基础上，提交论文，参加论文答辩，综合评审合格才能取得技师资格证。

论文答辩是技师资格认定的重要内容。考评人员通过审阅论文和听取考生答辩问题，可以评定考生熟悉专业知识的深度、了解基础知识的广度、掌握实际技能的熟练程度、总结撰写文章的水平、和分析

---

问题能力的综合素质。

### 1. 论文及论文答辩

论文指应用专业知识，对某个技术问题，用说理和讨论的方式加以总结和提高，上升到理论上的高度进行分析的文章。论文答辩则指考评人员与考生采用面对面的问答式辩论，所谓答，就是考生对考评人员提出的问题作明确扼要的回答；所谓辩，是考生对考评人员提出的疑问或重点进行分析性辩解。

### 2. 对论文的要求

①论文字数的要求：技师3500字以上；高级技师4500字以上（图折算成文字数）

②论文的内容要求：属于考生申报技师工种的专业范围

③论文的格式：论文题目、目录、内容摘要、关键词、前言、正文内容、结束语、参考文献资料、附表、附录等。

④论文中引用的公式要正确、采用的数据要真实，所画的图纸要规范，图形、字母、符号须符合国标要求。

### 3. 论文答辩评审专家组的构成

每个评审专家组由三个本专业或相近专业具有高级职称的考评人员组成，其中至少有一个高级技师，设组长1人，主持答辩工作。参加论文答辩评审专家组的成员由市职业技能鉴定指导机构确定并通知。

### 4. 论文评审

考评人员应认真仔细阅读考生论文，掌握论文的论点、技术关键、论文价值及论文特点，并指出论文的不足及错误之处。

论文评审内容包括：论文字数是否满足要求、图纸是否规范、论点、论据是否正确、理论分析是否合理、阐述是否清楚、解决问题的措施是否可行、经济效益社会效益是否显著等。

考评人员必须审查：论文所叙述的项目有无实施、本人在项目中所起的作用和项目有无推广价值。

由三位考评人员根据论文评审标准对论文打分，并提出3个不同的书面答辩问题，将论文内容评审结果和答辩问题填入论文评审评分表。论文评审成绩实行百分制，考生该论文评审成绩必须符合以下两

---

个条件，方可参加答辩：占评审小组总数三分之二以上的成员评分合格；平均分合格。

## 5. 论文答辩

考生有3分钟准备时间，在准备时间内考生可参阅自己带的书籍和资料。准备完毕，考生在5分钟之内进行宣讲论文，即按提出问题、分析问题、解决问题等三方面简单扼要的口头叙述，重点突出论文的关键技术，在宣讲时尽量结合挂图、表格、照片和实物模拟演示。

由主考评人员提三至五个问题，其他考评人员每人根据论文涉及到的相关知识随机提出一至两个问题。考生详细记录，有模糊的地方还可以提出咨询。提问时间不超过3分钟。通过现场提问专家认定论文主要内容不是本人参与者，可取消考生的考评资格。

考生根据提问的问题逐题进行答辩，在答辩过程中，考评人员可以根据具体情况随时插问，以便准确地判断考生对问题的理解程度。答辩时间不超过15分钟。

## 6. 论文答辩评分

由三位考评专家根据论文答辩标准（附表3）对参加论文答辩的考生进行答辩评分。论文答辩成绩实行百分制，考生该部分成绩必须符合以下两个条件，方可认定通过：占答辩小组总数三分之二以上的成员评分合格；平均分合格。

### （四）过程考核与综合考核

为进一步推动职业技能培训和鉴定改革创新，促进高技能人才培养，我市于2010年3月在市高技能人才训练基地开展“公益性公共实训与技能鉴定一体化”试点工作。

公共实训与技能鉴定一体化采用过程考核与综合考核方式。

过程考核是指在实训教学过程中，根据教学进度开展的过程评价方式。

过程考核由授课教师（须持高训基地教师上岗证）评分和计算机考核系统自动判分，综合考核由职业考评人员（须持职业考评人员资格证书）改卷和评分。

理论考核只进行过程考核，理论过程考核成绩直接计为理论总成绩。实操考核以过程考核（平时考核）与综合考核相结合来计算总成

---

绩，过程考核成绩权重为 40%，综合考核成绩权重为 60%。

#### （1）过程考核

过程考核分为理论考核和实操考核。

##### ①理论考核：理论考核由两部分构成。

第一部分：训练任务知识准备考核（主观题），由授课教师当堂批改给出成绩。

第二部分：训练任务理论知识考核（客观题），采用开放式考核。每个训练任务开展之前，学员在规定时间内和规定的地点（高训基地教室）登录考核系统（高训中心内部考核系统）进行考核，可多次反复考核，系统自动将最高成绩计为本次训练任务理论知识成绩。

上述两部分按照 20%（知识准备）：80%（理论知识）比例形成该项训练任务的理论成绩。训练任务理论考核的平均分直接计为理论考核总成绩。

②实操考核：在实训期间，每个训练任务都进行考核，由授课教师评分，训练任务考核的平均分计入实操考核总成绩，占实操考核总成绩的 40%。

#### （2）综合考核

①在实训结束后进行实操综合考核（占总成绩的 60%），实操综合考核由职业考评人员改卷和评分。

②学员采用现场随机抽题的形式进行实操考核。

#### （3）鉴定时间和题量

①理论考核。理论过程考核在实训过程中依据训练任务逐个进行考核。

②实操考核。过程考核在实训过程中依据训练任务逐个进行考核；综合考核时间不少于 90 分钟，从题库中随机抽取考题进行考核。

### 四、其他领域职业技能鉴定

#### （一）在军队技术兵中推行职业资格证书制度

军队技术兵是国家职业技能鉴定的重要组成部分，军地两用人才的培养是新时期我国军队建设的一大特色。军队每年度都有相当数量的复员退伍军人，在军队推行国家职业资格证书制度不仅有利于提高技术兵专业技能，也有利于军队的建设，提高战斗力，还有利于军队

---

更好地与地方经济建设的结合，也有助于军人退伍的就业安置。1995年以来，军队技术兵的职业技能鉴定在总后油料技术兵、总政影视兵、总装汽车修理等技术兵种进行了试点，并取得很好的效果。国家、地方和行业应积极协助军队主管机构，逐步在需要开展这项工作的其他军兵种做好职业技能鉴定工作。

（二）在未纳入国家职业大典属企业特有的职业（工种）中实行专项职业能力证书

技术和产业结构发生重大变动是未来我国经济发展的必然趋势，经济发展的最大潜力植根于高新技术的应用和产业结构的转换。而高新技术的发展和产业结构的变革必然带来劳动者职业技能的重大变化。只有劳动者的职业技能跟上社会和科技的发展，才能提高生产效率和服务质量。

随着社会发展和生产技术进步而新出现的职业（工种），人保部应统一制定国家职业技能标准，但国家职业标准的制定需要一个过程，因此对于尚未纳入国家标准体系的职业（工种），深圳市现行的作法是实行专项职业能力证书。

参见本书第八节专项职业能力开发的探索与实践。

## 五、国际证书

随着我国对外开放和国际交流的扩大，特别是我国加入WTO以后，更多的外企外商进入我国，产品能否有竞争力，企业员工素质是至关重要的，按照国际先进的标准、方法开展培训和资格认证培养出的人才，无疑是这些企业的首选。国外一些职业资格证书通过各种渠道进入我国，引进国际先进证书既能适应外企对人才的需要，也能满足我国公民境外就业对国际证书的需求，对推动我国职业培训和职业资格证书制度起到积极的作用。

为了保障我国公民的权益和国际证书机构在我国的合法活动，规范国外职业资格证书机构在我国境内的考试和发证活动。原劳动和社会保障部于1998年颁发了《关于加强引进国外职业资格证书管理工作的通知》，已经对进入我国的国外职业资格证书及其发证机构进行资格审核和注册。国际证书办理注册，由国际证书机构向原劳动保障部

---

提出申请，并提交职业标准、考核大纲、资质证明，考试质量保证体系等文献，经专家论证审查，报经原劳动保障部审核，正式批准注册。

为了提高我国职业标准水平，并逐步与国际先进标准接轨，根据国内外劳动力市场需要，我国在一些职业（工种）实现了职业资格证书的国际双边、多边互认，并有选择地引进了少量国际有影响的职业资格证书。例如，广东省的“一试三证”评价模式，为加快国际通用高端人才培养开辟了新的通道。

2004年以来，受国家人力资源和社会保障部委托，广东作为唯一省份在香港和澳门开展国家职业技能鉴定试点考试，得到粤港澳三地从业人员的欢迎认可和高度评价。2009年国务院出台实施《珠江三角洲改革发展规划纲要》后，粤港合作迈向更加紧密的战略合作层面，迫切需要加快培养粤港两地互通互认的高素质人才。面临新的形势和任务，在粤港人力资源开发领域多年密切合作的基础上，广东省人力资源和社会保障厅创新提出建立“一试三证”的人才评价培养模式（即考生通过一次考试，可同时获取国家职业资格证书、香港地区专业能力评估认证以及国际权威认证证书），得到粤港两地政府的高度重视，纳入了国务院批准实施的《粤港合作框架协议》、《粤澳合作框架协议》等一系列重要部署，揭开了粤港人力资源合作的崭新篇章。

为了加紧落实推进此项工作，2011年5月，粤港双方签署合作协议，正式启动探索“一试三证”的项目。省职业技能鉴定指导中心积极会同香港职训局等有关部门，共同研究探索建立粤港两地人力资源培养与评价互认模式，引进国际先进的职业标准和课程内容，研究开发粤港和国际共同认可的职业技能鉴定标准和评价模式，促进粤港与国际的职业标准、评价内容、教材和课程对接，培养与国际接轨的人才。在推进此项工作中，粤港双方政府领导高度重视，分别设立实施机构，通力合作，精心安排，扎实推进，初步取得成效，圆满完成了美发、美容等两个职业试点项目的任务，并同时推进养老护理、数码印刷、汽车维修、物业管理、设施管理等职业标准与两地和国际标准的对接，粤港“一试三证”工作取得阶段性的重大突破。

开展“一试三证”工作为广东省乃至全国广大从业人员搭建了一个与香港和国际交流的平台，有利于科学引导职业教育与国际接

---

轨。从业人员通过参加“一试三证”的考试，不仅开阔了视野，而且掌握了国际标准的要求，建立了一条与国际接轨的职业生涯发展通道。

## **第六节 职业技能鉴定题库开发简介**

职业技能鉴定的目的在于衡量考生是否达到国家职业标准提出的职业技能要求，因此，职业技能鉴定必然涉及社会生产众多职业领域，职业技能鉴定考核形式往往是复杂而多样的。职业技能鉴定的具体考核内容与形式要充分反映职业活动的实际要求，并应能够与当前社会生产、经营和服务等领域的职业发展变化相一致。

职业技能鉴定的标准参照性和内容广泛性、形式多样复杂性对职业技能鉴定命题提出了更严格的要求。如何确定考核内容和形式，如何将考核内容用一定的测量工具（即试题试卷）反映出来，如何使各次考核之间保持相对一致性，是职业技能鉴定命题方法专家和命题内容专家共同研究的课题，也是我们在职业技能鉴定命题工作中所需要解决的问题。

### **一、职业技能鉴定命题工作体系**

目前我国的职业技能鉴定社会化管理体系中，题库开发工作已经逐步由早期的各省市各自为政过渡到国家统一题库。试题产生部门是整个职业技能鉴定的物质基础，要由精通各种不同工种业务，确实对命题理论和技能有所掌握的专家和技术人员组成，基本的职能是负责生产职业技能鉴定所需的试题。

根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》规定，深圳市可根据深圳经济特区的实际需要，将国家尚未列入职业技能鉴定范围的职业（工种）纳入职业技能鉴定范围。

### **二、职业技能鉴定命题工作原则**

职业技能鉴定的命题基本原则和要求大致包括科学性原则、客观性原则、规范性原则和适应性原则。

科学性原则是指各种考试的设计应该符合考试的基本规律。这些基本规律，包括社会发展的规律、考试对象的身心发展规律以及考试设计自身的规律。

---

客观性原则是指考试设计体现考试的目的和被测的实际水平。客观地体现考试的目的和被测的实际水平至少要满足四个方面的要求。即考试设计所依据的标准必须是客观的；对标准的理解应该是客观的；考试设计结果是客观的；考试设计产生结果的方法必须是客观的。

规范性原则是指考试设计的结果应符合考试设计规范的要求。包括考试设计结果在结构和内容上的规范。考试设计结果结构首先是指试卷结构，包括内容、目标、题型、难度、分数、时限结构等等应该与考试设计标准一致。其次是试卷的完整性。如专业知识考试试卷应包括试卷和试卷的标准答案；操作技能考试的试卷，除有试题、标准答案或评分标准之外，还应有技术准备以及相应的文字说明材料。

适用性原则是指考试设计必须最大限度地反映测试项目的本质。适用性原则要求考试设计的内容是使用比较方便并便于操作的方法，如大生产作业的操作技能考试，采用笔试、模拟考试或结合生产进行考试的方式来完成；适用性原则还要求要最大限度地利用人力、物力，提高测试目的。操作技能考试以一定的物料、能源物质前提，通过精心设计能最大限度地把多种基本技能包括在一个和一组测试项目中。

### 三、命题基本步骤

命题工作过程中包含多个环节，这些环节分别应完成什么任务，各个环节之间如何有效地衔接，在保证质量的条件下如何减少重复劳动，提高工作效率等，都是确定命题步骤时应考虑的因素。

确定命题步骤时，主要要考虑对命题质量有影响的通用规则和关键因素。为保证命题质量，一要讲求命题步骤的理论依据可靠性和技术手段的科学性，二要强调命题步骤本向的有效性和可行性。这两者是对立统一的关系，在具体工作中，两者应协调一致，不可偏重于任何一方。

命题可以分为两种工作模式：一是以试卷为基本命题结果的工作模式，这是一种常规的命题工作模式；另一种是以试题为基本命题结果的工作模式，这种工作模式用于建立题库，所以也称为题库模式。

无论哪种模式，命题基本流程如图1-11所示。

模式不同，工作步骤的顺序有所不同，但基本思路源自测量学理论，目标都是保证命题质量、提高试题资源价值。



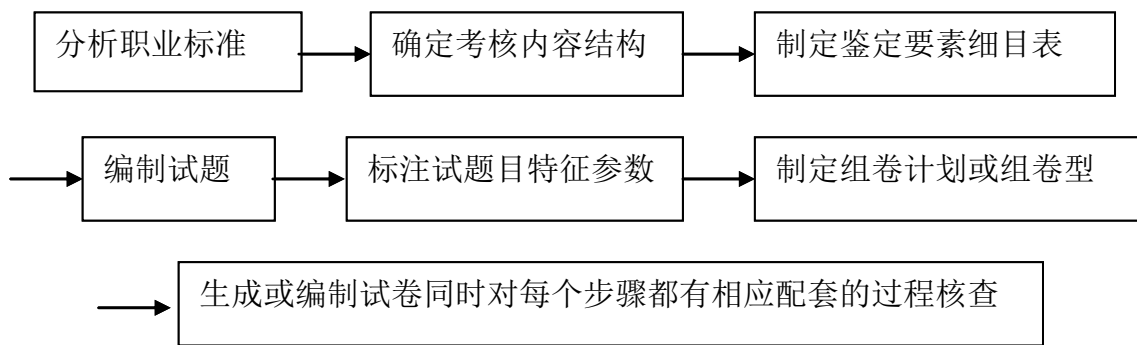


图1-11 命题基本流程图

## 四、职业技能鉴定命题理论与技术

### (一) 技术模型

鉴定命题在方法论水平上主要由两大部分组成：鉴定内容目标体系和鉴定测评工具体系。他们共同构成保证鉴定命题质量和实际命题工作进行的技术流程。职业技能鉴定命题技术模型如图 1-12 所示。

#### 1. 鉴定内容目标体系

鉴定内容目标体系是职业从业人员所要求内容的结构化和具体化描述，用于反映职业标准中的各项具体内容的要求范围和要求水平。这种鉴定内容目标体系

通常以某一具体职业登记为基线来制定，以保证实际鉴定命题工作的进行。

鉴定考核内容结构：鉴定考核的整体领域结构。一般以职业标准的整体模块结构为基础来划分和确定。

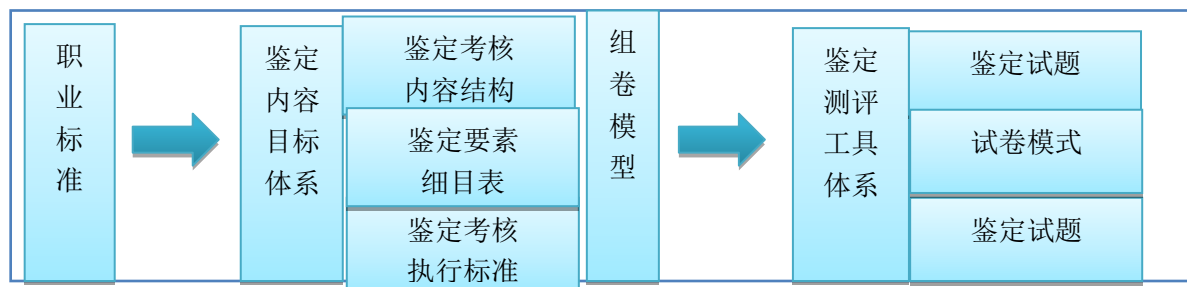


图 1-12 职业技能鉴定命题技术模型

鉴定要素细目表：知识部分或技能部分中分别需要鉴定考核的内容清单。这些鉴定考核的具体内容是鉴定的具体要素，技能部分以多级测量模块为基础构成，只是部分以知识点为基础构成。

鉴定考核执行标准：技能部分和知识部分鉴定要素的实际考核内

---

容和评分标准。技能部分根据测量模块中的考核内容及评分标准确定，知识部分采用通用的执行标准(如“每题1分”)进行评判。

组卷模型：根据鉴定考核内容结构，从鉴定要素细目表中选择鉴定要素组成实际考核试卷结构的具体规则。

## 2. 鉴定测评工具体系

鉴定测评工具体系是鉴定内容目标体系的具体实施工具，用于反映鉴定内容目标体系所要求的具体内容，同时还要保证在鉴定考核实施中便利可行。

鉴定测评工具体系包括：

鉴定试题：作为测评工作体系的基本构件，是各鉴定要素按照执行标准进行考核的工具。

鉴定试卷：作为测评工作体系的直接测量工具，是按照整体内容结构进行鉴定考核的工具。

试卷模板：作为试卷组成的实现手段，是保证试卷能够按照整体内容结构从试题中选择试题组成合格试卷的规则。通常，在整体考核结构要求的基础上，知识部分以试题特征参数作为选择依据，技能部分以试题类型和实际鉴定需求作为选择依据。

## (二) 职业技能鉴定命题技术标准

### 1. 命题技术标准的含义

命题技术标准是对命题活动中所涉及的各层次主要内容因素和操作因素提出的技术指标和解决方案。命题技术标准包括命题活动中所涉及的统一术语和概念、明确的技术指标要求以及通用的工作过程模式。

### 2. 国家职业技能鉴定命题技术标准

由劳动和社会保障部职业技能鉴定中心起草制定的《国家职业技能鉴定命题技术标准》主要包含了“术语”、“鉴定要素细目表”、“试题”、“试卷”、“题库与卷库”和“命题质量评估”六大部分，对鉴定命题工作中涉及的主要技术因素都给予了界定和说明，并给出了必要的技术要求、操作方法和实现步骤。这个命题技术标准，充分考虑到全国职业技能鉴定的工作现状和命题技术水平，通过建立职业技能鉴定测量学理论基础，提出了一套科学、完整和切实可行的命题

---

活动准则，为统一和规范全国职业技能鉴定的命题工作起到可靠的技术指导作用，是职业技能鉴定的命题管理人员和命题内容专家必备的技术指南。

## 五、职业技能鉴定命题实施

### （一）理论知识试题试卷命题技术

#### 1. 鉴定要素细目表的制定

##### （1）鉴定要素细目表的含义

鉴定要素细目表是以职业标准为基础的可鉴定要素的结构化清单，它反映了对从业人员职业技能要求的具体内容。在职业技能鉴定中，理论知识部分的内容目标体系以鉴定要素细目表的方式直接体现，反映了由知识点组成的考核层次结构和具体内容。

##### （2）鉴定要素细目表的基本内容

###### ①鉴定要素的层次结构

对应国家职业标准“职业功能”、“工作内容”、“技能要求/相关知识”，将这些鉴定要素进行细分为鉴定范围一级、二级……鉴定点等最多七个层次。其中鉴定点是指最小不可分割的独立可鉴定要素，是职业技能要素的最小可测量单位。

###### ②鉴定要素细目表的特征参数

**鉴定点重要程度：**鉴定点在整体鉴定点的集合中所占据的相对重要性水平，表示在考生达到相应职业素质水平时，每一鉴定点要素在整体职业要求中的重要程度和相对地位。有核心要素和辅助要素三个等级，分别用  $x$ 、 $Y$ 、 $z$  表示。

**鉴定比重：**鉴定要素细目中各部分的鉴定要素应在实际考核中占据的期望值，刻画了各部分鉴定要素在整体鉴定要素细目表中的比例关系、一般用在一个百分制试卷应占据的分数值表示。

##### （3）制定鉴定要素细目表的主要步骤

以职业标准为基础，对应国家职业标准“职业功能”“工作内容”“技能要求/相关知识”，将这些鉴定要素细分为鉴定范围一级、二级……鉴定点等最多七个层次。

根据命题技术标准要求，标注各鉴定范围的参数。

#### 2. 理论知识试题的编写

---

### (1) 理论知识试题编写原则

严格按鉴定要素细目表中所列鉴定要素的内容要求命制试题。

所命试题的测量内涵应与鉴定要素细目表中相应鉴定点的内容对应。

填空、选择、判断题型的试题应只与一个鉴定点对应。

简答、计算、论述和绘图题型以一个鉴定点为核心，可涉及 2—3 个相关鉴定点。

所命试题在内容上避免偏题，在表述上避免怪题。试题中包含术语与符号时，一律采用法定计量单位和已发布的相应术语与符号。

### (2) 试题的特征参数

**层次属性：**反映试题所考查的是哪个或哪些鉴定要素，刻画了一道试题所考查内容的目标。一般用鉴定点代码表示。

**题目：**目标一致性，题目对鉴定点所指内容的测量程度，用于把握一道试题所考内容与对应鉴定点内容间的一致程度。通常由考核领域的内容专家进行评定，一般分为差、较差、中等、良好、优秀五种水平，用 1、2、3、4、5 表示。

**题型：**试题的表现形式，包含试题的提问形式和对应的回答形式。常用填空、选择、判断、简答、计算、论述等形式，目前多采用选择题和判断题两种类型。

**难度：**试题的难易程度，指该职业整体人群在某一具体试题上的通过率，反映了试题相对于本职业本等级的从业人员而言的难易程度。

**难度等级：**由专家对试题难度所作的难易程度的等级评定，常用于试题编写时的初步评定。一般分为易、较易、中等、较难、难五个等级，以 1、2、3、4、5 表示。

**区分度：**题目对相应职业内群体和职业外群体的区分能力的统计值。这一试题参数是用职业内群体与职业外群体答对试题的比例差值表示。通常可用通过鉴定者与未通过鉴定者的比例差值来计算。

**认知层次：**题目要求鉴定对象对相应鉴定点所达到的认知水平。一般分为记忆、理解、应用等层次。

职业技能鉴定命题技术还明确了理论知识试题具体编写要求。

---

### 3. 理论知识试卷的编制

#### (1) 理论知识试卷质量要求

试卷中试题的质量水平：构成试卷的试题的质量是试卷质量的基础。

试卷的整体结构合理性：试卷考核领域和整体考核水平与鉴定目标间的一致性水平。

#### (2) 保证试卷质量的基本规则

水平规则：试卷所考内容不得超出鉴定要素细目表中所列的鉴定要素的范围。

层次规则：在试卷所考鉴定点的重要程度比例上应与鉴定要素细目表保证整体上的一致性。同时，试卷所涉及“核心要素”鉴定点数目应是鉴定要素细目表中“核心要素”鉴定点总数的50%以上。

分布规则：试卷所测内容应结构性涵盖鉴定要素细目表的鉴定点。这就要求试卷所测内容应与鉴定要素细目表的鉴定比重值保持基本一致。同时，试卷所测内容涵盖的鉴定点数目占鉴定点总数的40%—50%以上，并且不能出现重复的鉴定点。

难度规则：试卷所测内容的试题难度分布应在涵盖的鉴定范围间呈水平分布。其中难度等级为1和难度等级为5的题所占分数的比重不超过整卷的20%。

#### (3) 知识试卷结构要求

即试卷之间的结构要求。试卷要在鉴定的水平、层次、分布和难度规则上保持一致；在题型、题量上保持一致；在鉴定的具体内容上保持内在一致(相同鉴定点占20%—30%)；试卷间的相同试题不得超过总分的20%。

### (二) 操作技能考核命题技术特点

#### 1. 职业操作技能的基本含义

职业操作技能是指某一职业对从业人员完成相应职业活动时所要求具备的基本操作活动范转及其活动水平。其内容已不能用操作技能要素水平的特征简单地加以描述，而要以某一类别的操作活动来反映。

#### 2. 模块化操作技能命题技术

---

操作技能考核作为职业技能鉴定的重要组成部分，是职业技能鉴定在内容和形式上区别于其他考试的突出特征。

### （1）基本背景

在职业技能鉴定技术领域，操作技能考核比理论知识考试内容更为复杂、更难于实施，相应的设计也就要求更高，更为困难。操作技能考核设计的科学性、有效性决定职业技能鉴定的质量。

### （2）技术思路

必须遵循考试科学的普遍规律，结合职业劳动活动的实际要求，科学地针对操作技能考核进行设计，提供行之有效的操作技能考核手段和命题技术与方法，以实现客观、准确地测量和评价劳动者的操作技能水平的整体目标。

按照“以职业活动为导向、以职业能力为基础”的基本思想，从职业操作技能的特征分析入手，确定职业操作技能的范围特征和水平特征，落实每一职业等级下的内容和结构，形成具有统一配分设计与评分标准测量模块，由此确立既保证统一的质量内涵，又可以兼顾各种实际鉴定要求的操作技能考核方法的理论和技术体系。

### （3）技术要点

①考核内容结构表：是职业活动的结构化表述。

通过对具体职业活动要求范围和要求水平的分析，抽取出各种代表性和典型性的职业操作技能活动要素，按照职业各等级要求内容领域与等级间要求及内容领域的相互关系，组成具有一定层次结构的、反映该职业操作技能活动范围的整体考核结构。

②测量模块：是对考核内容的定量化表述。

对一个职业整体操作技能活动的考核结构进行细分，确定每一等级下可考核的各类具体操作活动；依据具体职业等级在一类操作活动上的要求水平，确定每一类操作活动的实际考核评分要素及其相应的评分标准；通过对该职业等级下各类操作活动的要求范围和要求水平进行详细和客观的定量化描述，建立了整体的定量化考核标准。

③考核内容的具体化市场：编制具体考核的实际题目。

按照要求考核的各类操作活动的评分要素和评分标准，依据实际生产、经营、服务活动中的工作环境特点与实际执行条件，选择具有

---

代表性或典型的具体操作活动，编制能够反映该类职业活动定量化描述中所要求的符合操作与技术指标的题目内容，用以操作技能的实际鉴定考核。

### 3. 鉴定考核方案的确定

#### (1) 考核内容结构表的确定

①职业操作技能要素分析：根据国家职业标准，研究并列举该职业中从业人员可能涉及的所有操作活动，并从中选择出能够反映该职业特点与该等级水平要求的操作活动要素。主要有代表性活动要素、典型性活动要素、技能性活动要素、职能性活动要素等。

②考核内容结构表设计：按照各操作技能要素相互关联程度，将操作技能要素排列组合成为反映要素间模块关系与等级间层次关系的考核内容结构。

#### ③考核内容结构表设计步骤：

要素结构划分：按照职业操作活动的内在结构，主要参照新的职业标准的结构，划分出该职业的整体职业活动结构。

等级层次划分：按照职业活动在不同等级间要求的活动范围和活动水平的不同，划分出为各个等级所要求的职业操作技能要素。

模块匹配与确定：按照实际操作技能的结构特征和考核可行性要求进行操作技能要素匹配，并确定操作技能测量要素。

#### (2) 鉴定要素细目表制定

鉴定要素细目表的制定要求：按照上述《操作技能考核内容结构表》中的结构关系，将其中的测量要素排列成标准鉴定要素细目表，作为该职业(等级)操作技能考核命题的要素范围清单。

#### (3) 测量模块编制

##### ①测量模块的含义：

测量模块是职业操作技能各个具体要素的操作性表述，是考核命题的直接依据。

##### ②测量模块的结构：

模块名称：测量模块的名称，一般使用模块所代表的具体操作技能类型的名称。

定义：本测量模块的操作内容定义或操作技能要求的具体含义。

---

**考核要求：**具体操作要素要求，主要说明本测量模块对操作活动的具体要求。

**评分标准：**统一的评分要素及其配分与评分标准，一般以评分记录表方式表现。

**否定项：**测量模块中关键性评分要素作为单一否定项的说明。

**其他因素：**选择或编制考核项目时需要考虑的如材料、成本、时间等其他因素。

#### **4. 操作技能考核试题的编制**

##### **(1) 操作技能考核试题的含义**

**操作技能考核试题：**按照相应测量模块要求，结合生产、经营、服务活动的实际环境条件和具体工作要求，以规定的模式编写出的用于具体考核的试题。

##### **(2) 考核试题的内容**

一般由**试题名称**：试题分值、考核时间、考核形式、具体考核要求(本试题的具体内容和要求，一般给出相应操作结果要求，有时必须配有相应的图纸等)及**否定项说明**(关键操作环节出现错误的评分要求)组成。

#### **5. 操作技能考核试卷的组成**

##### **(1) 操作技能考核试卷的组成规则**

操作技能考核试卷的组成是按照本职业《操作技能考核内容结构表》的整体要求，以测量模块为基本组卷模板，选取(或命制)相应考核试题组成试卷的过程。

##### **(2) 操作技能考核试卷组合步骤**

①根据本职业《考核内容结构表》的规定，确定一份试卷中的测量模块组合要求。

②如果有丰富的考核项目，则可以按照测量模块组合要求，从考核试题中直接选择适当的考核项目，然后进入试卷组合阶段。

③按照测量模块统一要求，结合实际鉴定条件和具体工作要求，将相应的考核试题按试卷基本结构进行组合编排，形成试卷。

##### **(3) 操作技能考核试卷基本结构**

**准备通知单：**完成本考核所需要准备的前提条件，如材料、工量



---

具、设备及相应的其他准备条件或特殊说明等。一般按考场准备通知单和考生准备通知单分别确定。

试卷正文：含本试卷需要说明的问题和要求，考核试题。

评配分标准(评分记录表)：含考核内容、考核要点、评分标准、扣分、实际得分、评分人签名及考核日期等内容。

## **第七节 职业技能鉴定专家组织**

### **一、国家职业技能鉴定专家委员会**

职业技能鉴定是一项专业性很强的工作，建立一支门类齐全的专家队伍来支持职业技能鉴定的各类技术工作，是保证职业技能鉴定质量的必要基础。1995年劳动部职业技能鉴定中心组织成立了国家职业技能鉴定专家委员会，它是在劳动部行政部门指导和劳动部职业技能鉴定中心直接领导下，为国家职业技能鉴定工作提供专业技术指导、咨询、评审以及其他技术服务的全国性专家工作机构。其具体工作由国家职业分类大典和职业资格工作委员会办公室指导与协调。国家职业分类大典和职业资格工作指导委员会下设三个专家组织机构：

- (1) 职业道德指导委员会
- (2) 职业技能鉴定技术方法专家委员会
- (3) 国家职业技能鉴定专家委员会

#### **(一) 国家职业技能鉴定专家委员会的主要任务**

国家职业技能鉴定专家委员会根据技术性工作的需要，按职业（工种）分别设立专业委员会；同时，专家委员会还设立职业道德指导委员会和职业技能鉴定技术与方法指导委员会。国家职业技能鉴定专家委员会的主要任务是：

1. 负责规划和管理各专业委员会和专家队伍建设工作；
2. 承担国家职业技能鉴定命题和考务咨询指导工作；
3. 参与国家职业技能标准的研究、制定和修订工作、参与教材和考试辅导资料的编制开发工作；
4. 研究和开发部分新职业（工种）的技能标准、培训教材、培训教材、鉴定试题（题库）并开展考务咨询工作；根据实际需要，进行新职业（工种）的职业技能鉴定考核实验工作；

5. 开展国家职业技能鉴定理论学术研究、交流以及宣传等活动；
6. 承办原劳动保障部职业技能鉴定中心交办的其他工作。

## (二) 国家职业技能鉴定专家委员会的组织与管理

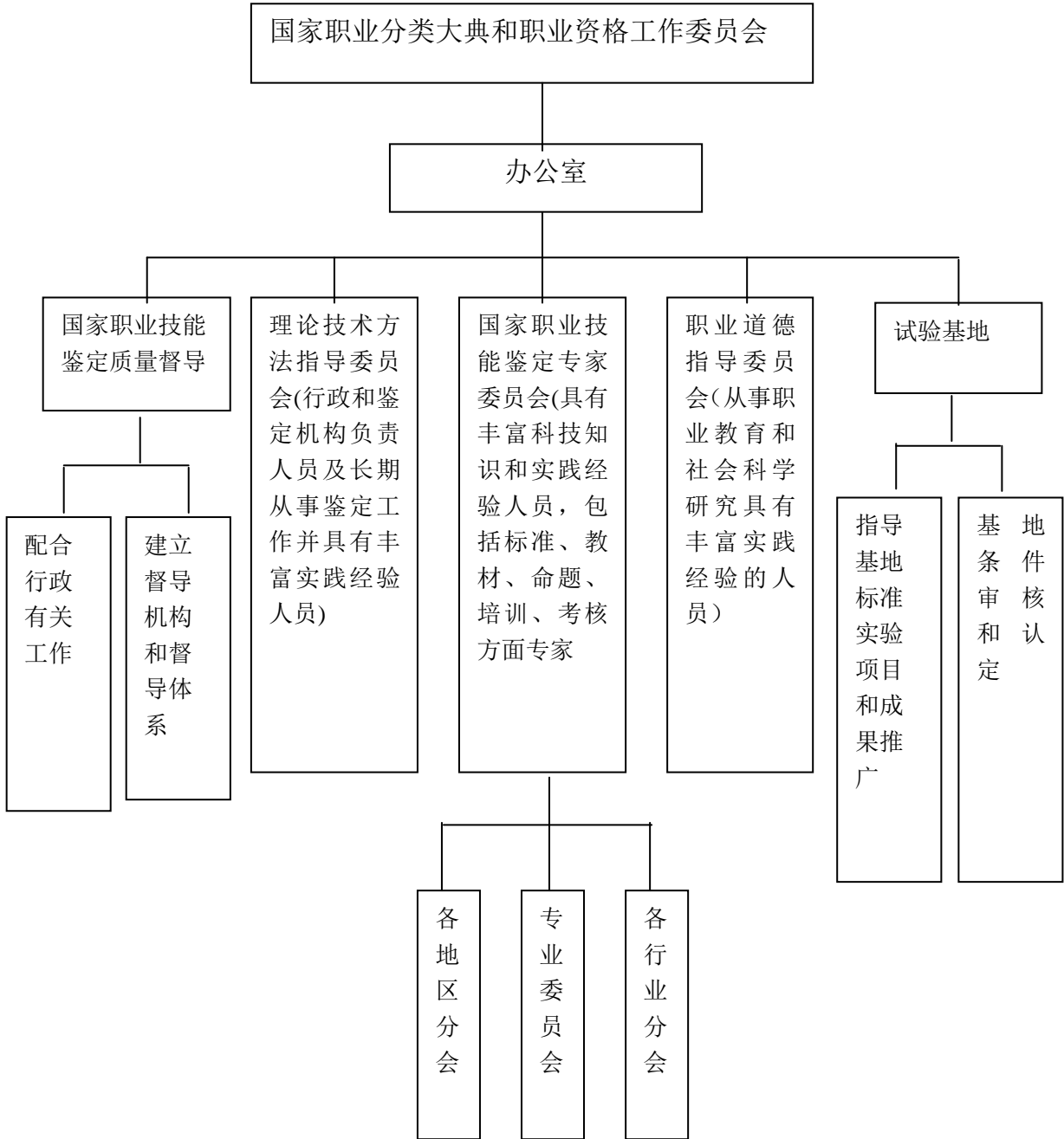


图 1-13 国家职业分类大典和职业资格工作委员会机构图

### 1. 专家委员会组织架构

专家委员会设主任委员1人，副主任委员、常务委员各若干人，全面负责专家委员会工作。根据工作需要，还可聘任顾问若干人。专家委员会下设秘书处，设秘书长1人，副秘书长若干人，负责协调各

---

专业委员会的工作。秘书处下设办公室，负责专家委员会的日常工作。办公室主任由秘书长兼任，办公室设在原劳动保障部职业技能鉴定中心。

## **2. 专家委员会实行委员聘任制**

委员由各有关行业部门、大专院校、科研机构及企事业单位和社会团体组织推荐，经原劳动保障部职业技能鉴定中心审定聘任，并颁发聘书。根据工作需要，专家委员会定期召开常务委员会会议，审议专家委员会的重大事项（如组织机构、工作计划、业务工作等）。例如，国家职业分类大典和职业资格工作委员会机构如图 1-13 所示。

## **3. 国家职业技能鉴定专家委员会下设专业委员会**

专业委员会由国家职业技能鉴定专家委员会挂接领导，是具体承担、组织某职业（工种）的命题、考务、教材等技术服务、指导与咨询的专家性工作机构。

专业委员会应结合国家职业技能鉴定专家委员的工作情况，制定本专业委员会年度计划，并接受国家职业技能鉴定专家委员会秘书处的监督管理。凡有重大活动应事先报告国家职业技能鉴定专家委员会。

## **4. 国家职业技能鉴定专家委员会地区（行业）分会**

国家职业技能鉴定专家委员会地区（行业）分会由各省、自治区、直辖市或国务院有关行业部门（集团公司）职业技能鉴定指导机构根据需要组建，分别负责本地区、本部门职业技能鉴定命题、考务、教材等技术服务与咨询的专家性工作机构，在业务上受本地区劳动保障行政部门、本行业部门（集团公司）劳动保障工作机构及其所属鉴定指导中心的领导；同时它们作为国家职业技能鉴定专家委员会在各省、自治区、直辖市和有关行业部门的分支机构，也应接受国家职业技能鉴定专家委员会的业务指导。

## **二、深圳市职业技能鉴定专家委员会**

《深圳经济特区职业技能鉴定条例》第八条规定，设立深圳市职业技能鉴定委员会（以下简称鉴定委员会），履行下列职责：

- （一）审议职业技能鉴定的相关政策和事业发展规划；
- （二）就职业技能鉴定工作的重大问题向市政府或者相关部门提

---

出建议；

（三）确定各职业（工种）专业技术专家小组，制定其工作规则。

鉴定委员会由市劳动、人事、发展改革、建设、交通等部门代表以及工会、行业协会代表和有关专家组成。

市劳动部门职业技能鉴定指导机构（以下简称鉴定指导机构）是鉴定委员会的日常办事机构。

第九条规定，鉴定委员会下设各职业（工种）专业技术专家小组，履行下列职责：

- （一）专业指导与技术咨询；
- （二）考评人员资质审核；
- （三）复核劳动部门交办的有技术争议的鉴定结论；
- （四）鉴定委员会交办的其他技术性工作。

专业技术专家小组成员由鉴定委员会从符合下列条件的人员中聘任，并应当征求工会、行业协会和行业主管部门的意见：

（一）具有本职业（专业）高级技师以上资格或者高级以上专业技术职称；

（二）长期从事本职业（专业）工作，具有相应职业（专业）丰富的理论和实践经验，并在本职业（专业）领域有较大影响；

（三）具有良好的职业道德。

### **三、深圳市鉴定专家管理办法**

目前，深圳市已于2006年7月11日成立了职业技能鉴定考评人员资格审核专业技术专家组（以下简称“专家组”）。专家组自成立以来，先后召开了多次会议，如期完成了考评人员新任、续聘、升级等工作。

专家会议充分发挥了“外脑”作用，不仅在职业技能鉴定制度建设方面请专家出谋划策，而且专家们也为职业技能鉴定发展提出了很多新思路，尤其在考评人员管理建设方面创设了很多新制度，并在网站建设基础上着手建设“考评人员诚信管理系统”，取得了良好的效果。“专家组工作会议”成为了审核考评人员新任、续聘、升级等工作必经程序，为考评人员队伍建设严把质量关。

为了规范“专家组”行为，深圳市职业技能鉴定指导办公室制定

---

了《深圳市职业技能鉴定职业（工种）专业技术专家小组工作及管理规则》。规则中规定：

1. 深圳市职业技能鉴定指导办公室可在专家小组开展工作时指定临时召集人。临时召集人主要协助主持人完成相关议程的各项工作安排。临时召集人对相关事务不具有最终决定权。

专家小组成员开展工作时应遵守工作纪律，对未公开的工作内容保密，对工作中涉及与本人有关的亲属、考生及其他利害关系时，专家小组成员个人应当回避。

专家小组成员讨论事项时可采用一人一票方式独立表决，以多数票决定相关事务。

2. 专家小组成员出现营私舞弊、滥用职权的，由鉴定委员会解聘，不再聘用。

## **第八节 专项职业能力开发的探索与实践**

随着科学技术的快速发展，新技术、新工艺、新材料、新设备在生产领域里的广泛运用，社会分工进一步细化，出现了许多新职业、新工种、新岗位，同时在一些传统职业、工种中也因为新技术的应用而产生了许多的新岗位。但是，由于国家职业标准开发程序比较复杂、开发周期较长，无法满足不断出现的新职业、新工种或新岗位技能人才评价的需要。在国家职业标准供给严重滞后的情况下，开发基于职业岗位能力标准的专项职业能力标准，是创新职业能力开发与评价工作的重要内容，是推动行业、企业新职业标准形成的重要手段。开展基于职业岗位的专项职业能力培训，可以大幅度提高职业培训的针对性和有效性，在产业结构调整升级之际，开展专项职业能力考核评价，也是解决企业技能人才评价的重要手段。

### **一、专项职业能力的基本概念**

#### **（一）专项职业能力的定义、等级及命名**

专项职业能力是劳动者为完成某一专项职业活动所必须具备的操作技能和技术知识的集中体现。这里所说的专项职业活动，主要包括三种类型，一是因新技术、新工艺、新材料、新设备在生产领域里的广泛应用而产生的新职业、新工种、新岗位；二是传统行业企业已

---

经形成工种的职业岗位；三是随着分工细化从成熟职业细分出来的相对独立的职业岗位。

由于专项职业活动的范围宽窄不同、工作责任的大小不同和工作质量的高低不同，高端专项职业能力也有等级之分。参照国家职业资格等级划分方式，专项职业能力可分初级（5级）、中级（4级）、高级（3级）、技师级（2级）和高级技师级（1级）五个等级。专项职业能力的等级划分应遵循四个基本原则：一是企业用人标准；二是专项职业活动范围的宽窄；三是工作责任的大小；四是工作质量的高低。

专项职业能力不完全等同职业（工种），没有对应的国家职业标准，因此，它的命名应遵循以下规则：一是不能称为“××××师”、“××××员”或“××××工”，不能与现有职业（工种）名称重复。二是应与企业岗位相对应，即具有明确稳定的岗位或岗位群。三是可以以岗位名称直接命名，如“气压与液压系统设计”、“产品模型制作”或“贵金属首饰手工制作”等。

## （二）专项职业能力标准的结构

参照国家职业标准的基本格式，专项职业能力标准由专项职业能力概述、工作任务分析、能力分析、能力标准、训练大纲、训练计划等六部分组成。

专项职业能力概述是对本专项职业能力基本情况的描述，包括专项职业能力的基本信息、培训要求、考评要求、开发单位信息等四部分。基本信息中主要包括名称、等级、所属职业（主要是指从成熟职业中细分出来的相对独立的职业岗位）、定义、开发起始时间、批准时间、批准部门等；培训要求包括总学时（含理论、实操和一体化学时）、师资状况、师资条件、培训方式、训练模式、场地及设备；考评要求包括申报条件、适用对象、考评方式（鉴定、一体化评价、工作业绩评价）等；开发单位信息包括名称、通信地址、项目负责人及其联系方式、项目组成员、项目合作单位及相关信息等。

工作任务是指专项职业能力所对应的职业岗位（群）的岗位职责与工作任务。工作任务是专项职业能力标准制定的基础与依据。

能力分析是对完成工作任务所需要的技能、知识和职业素质进行

---

分析。每个工作任务由不同的能力要求构成，每个能力要求按照技能点、知识点与职业素质进行分解，形成技能点集、知识点集合职业素质点集。

专项职业能力标准以岗位为基础，是完成岗位工作任务的职业能力，是可以衡量劳动者岗位工作能力的标准，不能以技术标准替代职业能力标准，可以据此提高劳动者职业活动能力的培训依据。能力标准是在能力分析的基础上形成的，通过对技能点集、知识点集、职业素质点集的整合分析，形成包括职业岗位特定技能、企业通用技能和核心能力三个部分的专项职业能力标准。职业岗位特定技能是具体岗位、具体工作任务所必须具备的技能。例如“楼宇消防自动化系统管理和维护”岗位，需要掌握火灾自动报警及消防联动系统的管理、检测和维修技能，而“楼宇综合布线系统管理与维护”岗位，需要掌握综合布线系统的设计与验收、缆线连接与系统测试、安装等技能。企业通用技能是在一组特征和属性相近的岗位群中所具有的共性的技能要求。例如“楼宇消防自动化系统管理和维护”岗位和“楼宇综合布线系统管理与维护”岗位都需要识图能力。核心能力是劳动者从事职业活动所需要的最基本的技能，它包括职业道德、与人合作、沟通表达、数字运算、革新创新、信息处理等能力。劳动者核心能力是企业核心能力的基础。

训练大纲主要指按照专项职业能力标准要求，开发的训练课程体系。训练课程主要由一组训练任务的集合构成，每个训练任务包含技能、知识和职业素质三个方面的目标以及训练任务实训所需要的设备功能要求。

训练计划主要包括训练任务的学时分配、考核比重、比例三个部分。学时和考核比重是就单个训练任务而言，学时数通常可以分为理论、实操和一体化三个部分，鼓励、支持有条件的企业开发理论实操一体化的课程体系，对原有理论、实操分割的课程进行改造。比例是指训练任务在整个课程体系中所占的比例，在采用学分制课程体系中，专项职业能力都有一个总学分，每个训练任务对应一个技能学分，每个训练任务的技能学分与总学分的比值就是训练任务的比例。在不采用学分制的课程体系中，比例也可以用训练任务课时与总课时的比

---

值来表示。

### **(三) 专项职业能力的开发主体及其内容选择**

开发专项职业能力和开展专项职业能力考核评价的主体是企业。企业开发高端专项职业能力考核评价，应根据生产活动的需要以及对不同工种和岗位劳动者不同的技能素质要求，来选择和确定需要开发的专项职业能力。一般来说主要是选择能够形成企业经营生产的核心能力的岗位。企业开展专项职业能力开发、考核评价，开发能力不足的，经申请，可由我市鉴定指导机构通过购买服务方式，委托相关职业院校或职业培训机构协助开发。

### **(四) 专项职业能力的证书**

专项职业能力的证书框架与职业资格证书框架一样，也可以分成初级、中级、高级、技师和高级技师五个等级，但是，并不是每个专项职业能力都有完整的五个等级，应依据企业用人标准、专项职业活动范围的宽窄、工作责任的大小和工作质量的高低来确定专项职业能力的具体等级。经过专项职业能力考核评价合格者，可获得专项职业能力证书。专项职业能力证书是满足企业因为评价和引进技能人才的需要而开发出来的一种能力证明。它有利于企业对生产岗位技能人才进行有效的考核评价以及引进人才，并在本市范围内可以享受与国家职业资格证书相同的优惠或补贴政策等。

## **二、专项职业能力开发及考评**

专项职业能力开发要遵循科学发展、高端引领、客观实用原则，为高新技术和新兴产业解决高技能人才评价问题。高端专项职业能力与企业岗位（群）有着对应关系，因此要考虑专项职业能力的发展空间问题。从职业岗位（群）的发展来看，有的职业岗位（群）有可能在未来发展成一个职业（或工种），因此，如果按照职业（岗位）的开发思路来开发专项职业能力，今后可以实现专项职业能力与职业（工种）的无缝对接。专项职业能力开发通常要经历开发申请、标准开发、课程开发、题库开发与考评试点五个环节。

企业可依据《深圳市高技能人才多元化评价办法》，结合企业实际，选择专项职业能力考评方式。专项职业能力考评方式有技能鉴定、一体化考评和工作业绩评价三种主要的方式。企业可以根据实际情



---

况，选择适合自己的考评方式。鼓励和支持企业采用一体化考评与工作业绩评价相结合的考评方式。专项职业能力考评通常包括考评申请、组织考评、成绩上报和证书发放等四个环节。

深圳市从 2012 年正式启动专项职业能力开发项目，首批申报的 49 个专项职业能力开发项目已经完成论证和评审。这 49 个专项职业能力涉及工业设计、机械加工、汽车维修、工业自动化、职能楼宇、数字印刷、通信、珠宝设计与加工等行业。专项职业能力开发费用由政府和企业共同承担，其中政府承担专项职业能力标准与考评鉴定题库开发费用，企业承担训练课程的开发费用，对于企业在课程开发中遇到的问题，比如如何编写一体化教材、师资培养等，政府也将给予资助。与相关企业合作项目的成功实施，是深圳市开展专项职业能力开发与考评创新实践取得的重要突破，也是深圳市高技能人才培养模式的创新性实践。

### **思考题：**

1. 什么是技能?人的技能包含哪几个要素?
2. 什么是职业技能?
3. 职业技能的主要特点是什么?
4. 什么是职业技能鉴定?
5. 职业技能鉴定的对象包含什么内容?
6. 职业技能鉴定的本质属性是什么?
7. 什么是标准参照考试?
8. 什么是常模参照考试?
9. 为什么说职业技能鉴定是属于综合性社会考试?
10. 职业技能鉴定工作的特点是什么?
11. 为什么职业技能鉴定要以职业活动为导向?
12. 为什么职业技能鉴定要以实际操作为主要依据?
13. 为什么职业技能鉴定要实行第三方认证原则?
14. 我国职业技能鉴定制度经历了哪几个历史发展阶段?
15. 我国职业技能鉴定制度发生根本转折的历史背景是什么?
16. 在调整阶段我国在职业技能鉴定方面出台了哪些相关法律法规?
17. 我国《劳动法》对职业技能鉴定工作做了哪些规定?

- 
18. 深圳市职业技能鉴定工作体系包含哪些系统和工作环节?
  19. 什么是职业资格?什么是执业资格和从业资格?
  20. 我国职业资格等级是如何设置的?
  21. 什么是国家职业资格证书制度?
  22. 东西方职业资格证书制度有何区别和特点?
  23. 我国国家职业资格证书制度的属性决定于哪些因素?
  24. 建立国家职业资格证书制度有何重要意义?
  25. 职业产生的基础是什么?
  26. 一般而言, 职业有哪些特征?
  27. 什么是职业的目的性?
  28. 什么是职业的社会性?
  29. 什么是职业的稳定性?
  30. 什么是职业的规范性?
  31. 什么是职业的群体性?
  32. 什么是职业的价值性?
  33. 什么是职业的延续性?
  34. 什么是职业的专门性?
  35. 什么是职业、工种和岗位?它们三者之间的关系是什么?
  36. 什么是职业分类?
  37. 我国职业分类的基本原则有哪些?
  38. 我国第一部权威性的职业分类文献是什么?它对我国社会职业是如何分类的?
  39. 我国现行职业分类的八大类是什么?共分成多少个职业?
  40. 工人技术等级标准是何时建立的?建立后经过了哪几次修订?
  41. 什么是国家职业标准?
  42. 工人技术等级经过第三次修订后取得了哪几方面的突破?
  43. 制定国家职业标准应该坚持哪几条原则?
  44. 国家职业标准制定技术规范包括哪几方面的主要内容?
  45. 企业职工职业技能鉴定的主要鉴定方式?
  46. 深圳市技术论文答辩对论文的要求是怎样的?
  47. 考评人员在技师论文答辩中的主要工作有哪些?

- 
48. 职业技能鉴定命题工作原则有哪些？
  49. 什么是专项职业能力？
  50. 专项职业能力的名称应遵循什么原则？
  51. 专项职业能力证书的等级是如何划分的？
  52. 专项职业能力考评方式有几种？

---

## 第二章 考评人员

### 第一节 考评人员概述

本教材所指的考评人员包括职业技能鉴定（以下简称鉴定）考评人员和特种作业考评人员。职业技能鉴定考评人员是指在规定职业（含工种，下同）、等级和类别范围内，按照统一考核方法、职业标准及考核要求，对职业技能鉴定对象进行考核、评定的人员。特种作业考评人员是在安全生产资格考试（以下简称考试）中，对特种作业人员实际操作考试进行现场评分的人员。考评人员是鉴定（考试）活动的主导因素，其考评行为直接决定着鉴定（考试）的质量。因此，有必要对考评人员承担的任务、拥有的权利、应尽的义务和工作程序进行明确的规定。

#### 一、考评人员的主要任务

考评人员的主要任务是按照国家职业标准（特种作业人员安全技术考核标准），统一的考场规则和考试方法对考核对象的相应等级知识、技能水平（实际操作水平）和鉴定（考试）结果进行检测和评价。考评人员的主要任务包括以下几方面：

1. 接受职业技能鉴定指导机构的鉴定任务和考评前集训并参加考评组考前例会，了解熟悉鉴定（考试）计划。
2. 熟悉每次考评职业的职业标准和鉴定（考试）的项目、内容、方法、要求及评分标准。
3. 在鉴定前，负责对操作考场的场地、材料、设备、检测仪器工具等的检查。对是否符合鉴定（考试）要求提出意见。
4. 在鉴定（考试）过程中，按照评分标准和要求独立进行评分和对鉴定（考试）结果进行评审，并认真填写考评记录。
5. 配合鉴定所（站）和协助相关考务员做好考务工作。
6. 在每次鉴定（考试）结束后，认真进行总结考评工作，如实撰写考评报告，并在规定的时间内递交考评报告。
7. 积极地向鉴定部门提出改进考评工作的意见或建议。

#### 二、考评人员的基本权利与义务

职业技能鉴定和安全生产资格考试是一项重要的考试活动，考评

---

人员是这个活动的实施者和评判者，因此，除对他们有上述基本任务和资格条件的规定与要求外，还应该明确其基本权利与义务，保障鉴定（考试）活动的客观、公平、科学和规范。考评人员的基本权利包括：

1. 有在考评规定的职权范围内实施考评活动的权利。
  2. 有在考评规定的职权范围内对考评现场的违纪行为作出劝告、警告、终止考试和宣布成绩无效等处置的权利；对鉴定（考试）对象的违纪行为，应给予严肃处理，视其情节轻重分别给予劝告、警告、终止考核、宣布成绩无效等处理，并将处理结果如实填写和上报。
  3. 有独立进行考评，并拒绝任何单位或个人提出更改鉴定（考试）结果的非正当要求的权利。
  4. 承担考评活动后有从有关机构获得合理考评津贴的权利。
  5. 考评人员的权益受到侵害时，可向鉴定指导机构提出申诉。
- 考评人员的基本义务有：

1. 自觉遵守有关规章制度和考评人员守则，认真履行考评人员职责；
2. 客观公正地实施考评工作，保质保量地完成考评任务；
3. 自觉维护考评现场秩序，及时处理违纪问题，并将处理结果上报鉴定（考试）部门；
4. 接受有关部门的监督。

### 三、考评人员守则

考评人员守则是考评人员的工作准则，主要包括以下内容：

1. 努力学习职业技能鉴定（安全生产资格考试）有关法律、法规和政策，刻苦钻研鉴定理论和考评技术，不断提高政策水平和考评业务水平。
2. 在经审核批准规定的职业、等级和类别范围内（特种作业操作范围内）对职业技能鉴定（安全生产资格考试）对象进行考核和评审工作，不得超规定范围考评。
3. 独立完成考评任务，认真履行考评职责，严格执行鉴定（考试）规程和考场规则。
4. 考评人员在执行鉴定（考试）任务时应佩戴考评人员证卡，严

---

肃工作作风。

5. 在评定成绩时应严格遵照评分标准及要求。

6. 保持高度的职业道德水平修养，忠于职守，公道正派，清正廉洁，坚决抵制来自任何方面的影响或改变正常考评结果的要求；自觉执行对其亲属、朋友和师生、师徒的回避制度。

7. 严格遵守《中华人民共和国保守国家秘密法》（附录二）和职业技能鉴定（安全生产资格考试）工作的各项保密规定。

8. 自觉接受人社部门和职业技能鉴定指导办公室的监督检查，接受职业技能鉴定（安全生产资格考试）质量督考人员的技术指导和监督。

#### 四、考评人员的工作要求

根据《广东省职业技能鉴定考评人员行为守则》（见附录三），考评人员的工作要求如下：

（一）考评范围。在核准的职业、等级和类别范围内，对职业技能鉴定对象进行考核和评审，不得超范围考评；

（二）考前检查。严格按照考场准备的要求，负责对考核场地、设备、材料、工具和检测仪器等进行核查和检验。如不符合职业标准的规定或不能满足鉴定要求的，应通知职业技能鉴定所（站）予以调整或更换。职业技能鉴定所（站）不予采纳的，考评人员有权拒绝执行考评任务，及时向职业技能鉴定指导中心报告；

（三）实施考评。严格按照规定的考核方式、方法和评分标准，完成检测、评分任务，如实填写考评记录并签章；

（四）考务要求。考评组长负责考评小组考评工作的组织、协调和最终裁决；考评组成员在执行考评任务时，与鉴定对象有亲属、师生、师徒等利益关系的要严格执行回避制度，每次轮换不得少于三分之一，在同一职业技能鉴定所（站）内连续从事考评工作不能超过三次；独立完成考评任务，认真履行考评职责，严格执行鉴定规程和考场规则；严格遵守职业技能鉴定工作的各项保密规定，认真做好试卷保密工作；

（五）处理考场违纪行为。对考评现场发生的考生个人违纪行为，视情节轻重分别作出劝告、警告、终止考试和宣布成绩无效等处置，

---

并登记在考场记录表中。对集体违纪行为，由考评组长请示职业技能鉴定指导中心同意后，给予终止考核或宣布成绩无效等处理，并登记在考场记录表中；

（六）阅卷评分前期准备。考评人员实施传统考试阅卷评分前，考评组长（首席考评员）需召集全体考评人员共同研究标准答案、考评方法和评分标准，对评分尺度进行讨论，统一评分标准、工作程序和办法，并根据阅卷评分工作的实际需要组织好考评人员的分工，采取流水作业，按照题型分组进行；

（七）阅卷评分。阅卷评分过程中必须屏蔽考生个人信息，按流水作业方式分工评阅。考评人员实施传统考试阅卷评分时，一份试卷须由两名或以上考评人员评阅，并在评分试题栏签名；负责统分的，应在统分人栏签名；当发现装订不规范的试卷或试题、参考答案有误等异常情况，应及时向考评组长（首席考评员）报告，不得擅自处理；

（八）成绩登记。任何考评人员不得预先在空白成绩册上签字或盖章，成绩登记入册时必须认真细致，如有笔误，必须及时更正，并在旁签名确认；

（九）综合评审面试答辩。考评人员在实施技师、高级技师综合评审面试答辩时，必须由至少 3 名本职业（工种）的高级考评员组成面试答辩小组，当三分之二或以上高级考评员打分大于或等于 60 分，且平均分大于或等于 60 分时答辩成绩为合格，各职业（工种）有具体要求的以有关文件为准。考试过程中不得向考生询问与考试内容无关的问题，如：职务、年龄、收入等；

（十）考评结果。所有考评结果应由鉴定组织单位统一公布，成绩公布之前，考评人员及机构不得以任何形式公开考试成绩和评分细节，不得单方面告知考生是否通过。

## 五、考评人员的工作流程

考评人员工作流程分为四个阶段。其中鉴定（考试）实施和阅评工作结束这两个环节是考评人员在整个职业技能鉴定（考试）过程中所承担的主要工作，也是鉴定（考试）工作的关键步骤，因此，明确运作的程序，有利于规范考评程序，保证考评工作的顺利开展。考评人员的工作流程图如图2-1所示。

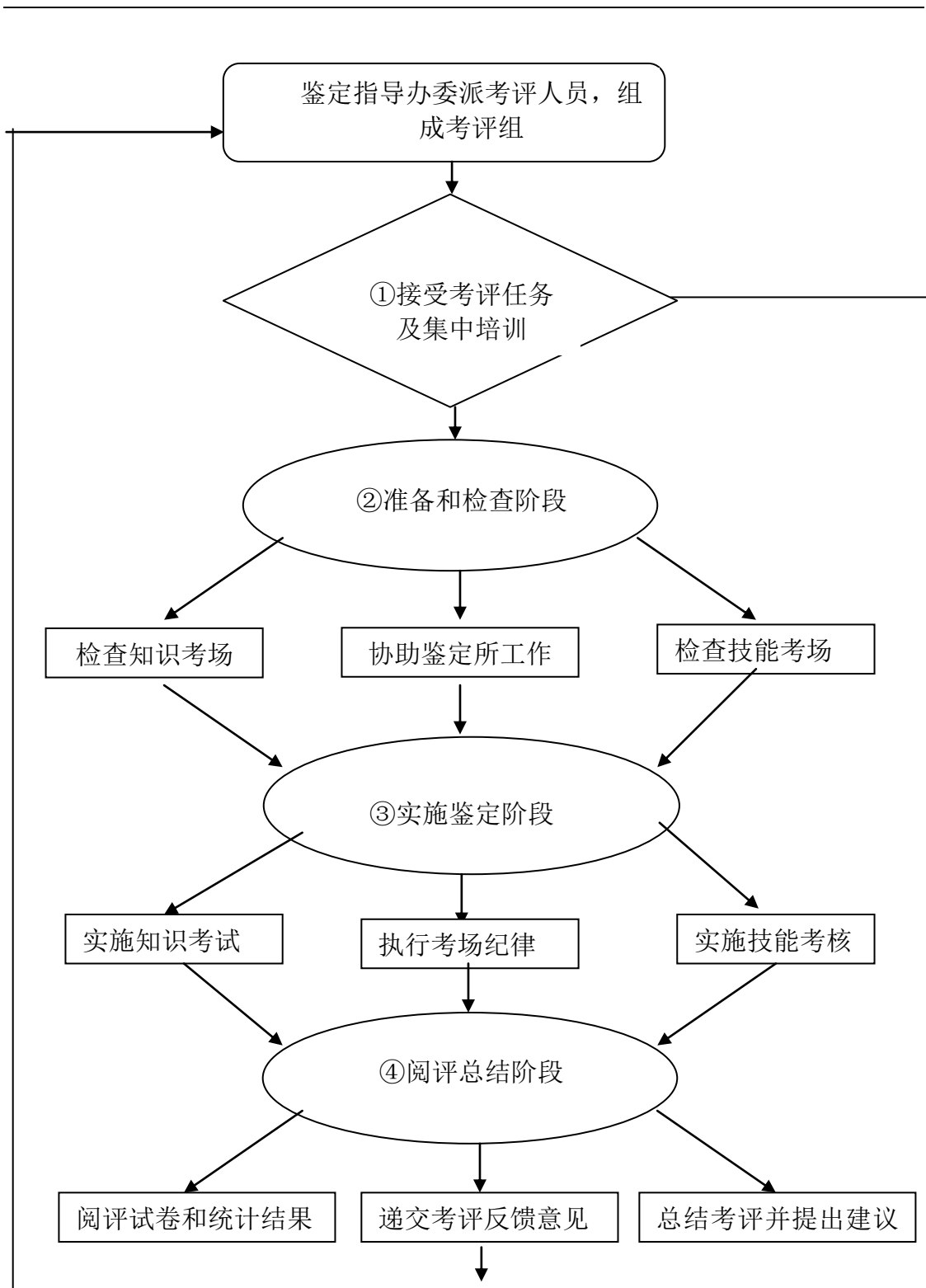


图2-1 考评人员工作流程图

## 第二节 考评人员的资格认证

对职业技能鉴定（安全生产资格考试）考评人员实行资格培训、考核与认证制度，是保证职业资格鉴定（考试）质量的需要，是提高考评人员业务素质的需要。



---

## 一、考评人员的基本条件

考评人员是职业技能鉴定（安全生产资格考试）活动的直接实施者，其考评行为直接决定着鉴定（考试）的质量，应对考评人员的基本条件提出要求。

现行的工作体系将职业技能鉴定考评人员分为考评员和高级考评员两个等级。职业技能鉴定考评员可从事高、中、初级职业资格的考核评定；职业技能鉴定高级考评员可承担高级技师、技师及和高、中、初级职业资格的考核评定。特种作业考评人员可承担特种作业实际操作考试的评定。

根据《深圳市职业技能鉴定条例》，职业技能鉴定考评人员应具备的条件为：

（一）职业技能鉴定考评员应当具备下列条件：

1. 具有技师以上资格或者中级以上专业技术职称；
2. 有三年以上相应职业（工种）从业经历；
3. 具有良好的职业道德。

（二）职业技能鉴定高级员考评员应当具备下列条件：

1. 具有高级技师资格或者高级专业技术职称；
2. 有五年以上相应职业（工种）从业经历；
3. 具有良好的职业道德。

除此之外，担任实训及鉴定一体化工种鉴定的考评人员，应具备以下条件之一：

（1）具有电工、电梯安装维修工、制冷设备维修工职业（工种）之一的考评人员证书；

（2）具有电工、电梯安装维修工、制冷设备维修工之一的技师、高级技师职业资格证书；

（3）具有相应专业的中级、高级技术职称。

且未从事实训及鉴定一体化工种的培训教学工作。

（三）特种作业考评人员应当具备的条件

根据2003年5月深圳市安全生产监督管理局发布的《深圳市特种作业考评员管理办法（暂行）》，特种作业考评人员必须具备以下条件：

- 
1. 大专以上学历、工程师以上职称或技师以上职业资格；
  2. 持有《特种作业操作证》并具有本职业（工种）或相近职业（工种）五年以上教学或实际操作经验；
  3. 具有丰富的安全技术知识和熟练的安全操作技能，掌握本职业（工种）的安全技术考核标准，熟悉特种作业的有关法律、法规和政策。
  4. 具有判断特种作业中可能出现故障或险情的能力，有丰富的现场急救经验，并能及时排除故障或险情。
  5. 具有良好的职业道德，坚持原则、秉公办事并严格遵守培训考核管理规章制度。

## 二、考评人员的选拔

考评人员是实施鉴定（考试）活动的核心，应重视对他们的挑选和选拔，并对他们的基本条件进行必要的限定。在选拔工作中一般遵循以下几个原则：

（一）考评人员本人提出申请、所在单位或者行业组织推荐，由相应的职业（工种）专业技术专家小组进行面试和审核；

（二）通晓本职业（或专业）专业知识和操作技能，并具有一定的考评经验。特种作业考评人员需具有与所考核工种对应的特种作业操作证。

（三）热爱职业技能鉴定事业，有较好的职业道德和秉公办事等品质。

（四）考评人选来源应具有一定的代表性和广泛性。

## 三、考评人员的培训

考评人员是实施职业技能鉴定考评的技术力量，为此，应注意对考评人员进行资格培训、继续教育培训以及升级培训。

考评人员的资格培训，原则上应采取分职业（工种）进行培训的方式。培训工作由职业技能鉴定指导机构组织实施。培训内容主要包括职业技能鉴定的法律、法规、政策、制度和基本理论；考评人员的职业道德和工作以及相应的规章制度；本职业（工种）的职业标准、鉴定要素细目表和考评技术。

---

考评人员的资格培训的内容主要为职业道德、鉴定政策、法律法规、考评技术方法、考评技巧等。

考评人员的继续教育培训内容主要包括职业道德、法律法规和考评技巧等。

考评人员的升级教育培训内容主要包括职业道德、法律法规、技师和高级技师职业标准以及考评技巧。

#### **四、考评人员的资格考核**

考评人员的考核应按照原劳动和社会保障部职业技能鉴定中心制定的《职业资格鉴定考评人员考核大纲》（下称考核大纲）的要求进行考核。考核大纲主要内容有：

第一部分主要明确考评人员的任职条件和要求。

第二部分确定了考核方式。要求考评人员的考核分两部分进行：一是公共知识的考核，主要包括职业资格鉴定的理论、制度、政策与方法以及考评人员职业道德和行为规范，采取开卷笔试的方式进行；二是专业技能的考核，采取实际操作方式进行。

第三部分是考核配分标准。公共知识考核采用百分制，60分以上为合格；专业技能考核采取合格制，三个项目均在60分以上的为考核合格。

第四部分是考核时限。公共知识考核时间为120分钟；专业技能考核时间根据各职业的实际情况，由省、行业职业技能鉴定指导中心确定，不得低于60分钟。

第五部分是考核内容。考评人员的考核内容分为两部分：公共知识部分和专业技能部分。

考评人员的资格考核工作原则上由省或行业职业技能鉴定指导中心组织。根据需要，也可委托下一级鉴定机构组织培训和考核。劳动和社会保障部职业技能鉴定中心根据工作需要，也可举办示范性的考评人员资格培训和考核。

考评人员的考核内容分公共知识和专业技能两个部分。公共知识的考核试卷，由劳动和社会保障部职业技能鉴定中心考评人员题库统一提供。专业技能的考核和试卷原则上由省、行业职业技能鉴定指导中心负责组织命制和组织实施，但试卷须报劳动和社会保障部职业技

---

能鉴定中心备案。

## 五、考评人员的资格认证

考评人员的资格认证分通用职业和特有职业两种认证管理方式进行。通用职业考评人员的资格认证工作，由省级职业技能鉴定指导中心负责组织实施，对考核合格者颁发相应的证卡；特有职业考评人员的资格认证工作，由行业职业技能鉴定指导中心组织实施，对考核合格者颁发相应的证卡。资格证卡的照片处加盖省（市）人力资源和社会保障厅（局）职业技能鉴定指导机构的职业技能鉴定专用章。考评人员的证卡由原劳动和社会保障部职业技能鉴定中心统一样式。

### 第三节 考评技术

职业技能鉴定考评人员除具备必要的资格条件和职业道德素质外，应当重点掌握本职业的考评技术及方法，才能客观公正、科学规范地完成考评任务。

#### 一、考评工作特征

考评工作是职业技能鉴定的重要组成部分，是一项技术性很强的工作。它是按照职业标准，遵循相关程序与要求，凭借考评技术去实现并完成考评的一种活动。考评则是考评人员独立地依据考评标准和规定的考评技术方法与手段，对鉴定对象技能水平进行客观、公正的评价和评定。我们在此定义和分析考评工作及考评的概念和含义，就是要了解和认识其本质属性上的特征，更好地开展考评工作。

考评工作的特征是由它在整个鉴定工作中的特殊性和自身的技术性所决定的。除其非常重要的客观公正和科学规范的原则外，还有以下四个主要特征：

##### （一）标准性和规范性

职业技能鉴定是一种标准参照型的考试，涉及到上千个职业和广大劳动者切身利益。同时，鉴定场所分散，设备条件千差万别。这些性质和特点就要求考评工作讲究程序和遵守规范，要求每个考评流程都要引标据法，有规有则。而任何一种考试又不可能达到绝对的理想的目标，为此，只有用标准和规范加以约束，考评质量才能得到控制。这就注定了标准化和规范性是它的特色。

---

## （二）技术性和复杂性

考评是一种特殊的评价，它以心理教育测量学和考试学理论为基础，具有一般考试的基本特征、规律和方法手段。同时，职业标准涉及的内容纷纭复杂，技术复杂程度又各不相同。因此，只有根据职业特点，充分认识考评工作的特点和规律，掌握考试理论科学和采用多种考评技术与方法，才能不断提高考评科学性和有效性，适应考评工作的需要。

## （三）独立性和权威性

考评工作虽然是职业技能鉴定工作的一个组成部分，但由于赋予它对鉴定对象进行客观公正考评和考试成绩不受任何部门、个人的干预权利，以及考评人员独立行使考评权利和对考评人员采取资格认证的管理制度，使考评工作更加具有独立的特性和权威等特点。

## （四）变化性和创新性

职业是随着科学技术和劳动方式的发展及改变而变化发展的。同时，科学技术的发展也带来劳动场所、工具设备的更新变化。因此，这些变化必然引起考评技术与方法的变化，使得考评工作只有不断创新和发展，考评人员不断地学习，探索灵活多样的考评技术与方法，才能满足考评工作的需要。

## 二、考评技术种类

职业技能鉴定实施对象面广、鉴定内容复杂和鉴定场所分散。同时，知识经济的到来和科学技术发展及管理水平的提升，改变着职业劳动对劳动者的技能要求，使职业技能的类型更加多样化，使一些职业的知识和技能界线逐渐模糊。如此现状给考评技术提出了种类要多样化和不断创新的要求。因此，我们应对职业技能和考评技术等情况进行必要的了解和认识。

### （一）职业标准知识和技能的分类

职业是人类劳动和科学技术以及管理技术发展变化的产物，任何一种劳动都是以一定的知识为前提的，特别是在科学技术高度发达和知识经济的今天尤其如此。因此，了解职业标准的知识和技能的类型及特点是理解和应用考评技术的前提。以下类型的划分主要是依据职业知识和技能的特征进行划分的。我国职业标准分为知识和技能两个

部分，从知识部分的特征看，主要有识记和应用两种类型，其构成比较单一；而技能则不同，其技术含量和复杂程度的特征各不相同，从特征去划分大致有操作型、心智型和技巧型三个类型，其类型构成相对复杂一些（见图2-2）。

1. **识记型**。它主要指职业技能所需的知识，即职业标准中的基础知识部分和部分心智技能。认知程度一般分为了解、熟悉和掌握等三个等次。

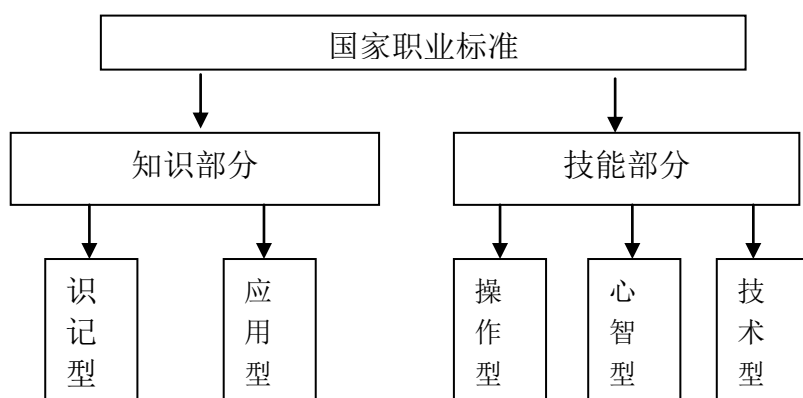


图2-2 职业知识技能类型构成图

2. **应用型**。它主要指运用专业知识去认识、分析和解决问题的能力。主要体现在职业标准的知识和部分心智技能及技术技能。此种类型认知程度一般分为了解、掌握和应用等3个等次。

3. **操作型**。它主要是指借助动作的力度、协调性及敏捷性等能力进行操作的技能，是职业技能中最常见的一种技能类型。第一、二产业中如机械和种植等职业这类技能居多。此种技能一般分模仿、掌握和熟练等三个等次。

4. **心智型**。它是指需要通过判断、思维等形成能力类的技能。它是职业技能的另一种技能类型，适用于知识与技能界限比较模糊的职业。如新兴的服务类和信息询类的职业（秘书、旧机动车鉴定估价师）。这类技能一般分为了解、掌握和应用等三个等次。

5. **技术型**。它是指应用知识转化为能力的技能，它适用于技术含量较高的职业。如数控加工中心和计算机等职业。

## （二）考评技术的种类

考评技术是根据上述不同职业知识、技能的类别、特点和要求去

---

划分。同时，结合了我国目前职业技能鉴定中大家比较认可的考评技术。目前我国职业技能考评技术大致可分为三个类别。

**1. 综合类。**它是现代考评的主要形式，内容上广度与深度相结合和以文字图像作答是它的基本特征，适用于规模性和分散个体性的考试。前面提到的识记和应用类知识考试和部分心智技能考试一般采用此形式。它是通过试卷试题对知识认知程度和心智类技能水平进行测评，并由考评人员对作答试卷进行评分。

**2. 操作类。**它是职业技能鉴定特有的主要的考评形式，是一种直接的非文字的考评，通过现场（全真、半真、模拟）技能操作完成考核项目是它的基本特征。它是通过一个或几个考核项目对上述技能所需的熟练和准确程度进行检测和评定，并由考评人员现场直接评审判分，它适用于操作类和部分心智类、技术类等技能的考评。

**3. 论文类。**它是采用以深度为主和广度为辅的办法来全面检查鉴定对象现有技术知识、理论素质、学术水平、技能水平和综合分析解决实际问题的能力。笔试（论文）和面试并用是它的基本特点。它适用于识记、应用类知识考试和心智类、技术类技能考核以及高等级的鉴定。如技师以上资格的考评，采用此类别进行考评比较多。如美发职业，具有操作动手技能较强的特点。同时，技师这个等级对理论知识也有面广的要求更有深度的规定，据此，我们采用了综合类的问卷方法、操作类的典型作业方法和论文类的笔试与面试相结合的方法。

### 三、考评方法

考评方法是考评技术的具体体现，考评人员不仅需要把握考评技术，同样也需要掌握不同考评方法与手段。目前我国职业技能鉴定考评主要有也下方法与手段。

#### （一）问卷法，也称文字（书面、机考均可）直接质询法

这种方法是职业标准的内容与要求，通过书面文字或图表（音像）组成部分试卷对鉴定对象技能所需知识以及应用研究能力等进行考评。

#### （二）操演法，也称真实和模拟操作法

这种方法是让鉴定对象按照一定规程，通过一个或几个项目操作或实物制作等形式来完成考试项目。这种方法主要分为现场操作、典

---

型作业操作和模拟操作三种形式。

**1. 现场实际操作法。**这以真实的工作环境和条件对劳动者实际技能水平进行考评。这种方法强调与现实工作环境和条件一致，采用了全真工作环境的考评手段，是一种比较原始的考评方法。它对考核场地的环境和条件要求比较高。鉴定成本比较大，目前职业技能鉴定考评中采用此方法的比较少。但一些有条件的企业内鉴定可以选用此方法。

**2. 典型操作方法。**它是一种以现场考评为基础形式的考评方式。它以典型作业的环境代替真实的工作环境，以典型作业考评项目代替实际劳动过程的任务和要求，根据劳动者现场所完成规定项目去测量和评价其技能结构与水平。这种既与真实工作环境保持一致或相似、便于技能项目考评，又有利于统一、规范的控制考试过程的考评方式，是目前应用研究较优为普遍的形式，比较适用于操作技能强和技能项目相对独立的一种方法。

**3. 模拟操作法。**它是一种半模拟或全模拟真实工作情景或工作情景下的考评方式，它是通过模拟环境、语言，设备、音像及形体等完成技能考核。它通过多种模拟操作考核，替代或弥补上述两种方式不能进行的考评和不科学的考评。目前此方法应用不多，随着科学工作者技术的发展，将会被广泛地采用。这种方法比较适合心智类，技术类技能和因生产周期长或受高精类设备、大型设备限制的职业技能考评。

### **（三）口试法，是一种考、评双方直接对话式的测试方法**

它以论文、抽签题目和音像片等为测试中介题目对鉴定对象测试结果进行评价。此种方法是对劳动者深度性的知识和高超（独创）技能的测试，但人为因素对鉴定结果影响较大，鉴定成本高和规模小，此种方式一般在技师以上高等级资格考评中采用，适合对应用类知识和心智型技能的考评。

### **（四）阅卷法，是一种间接测试方式**

它是以论文为中介对鉴定对的能力分析、评价。此种方法是对劳动者深度性的知识和高超（独创）技能的测试。一般也在技师以上高等级资格考评中采用，适合对应用类知识和心智型技能的考评。



---

## 第四节 考评人员管理

由于考评人员具有既要专业精通又要职业道德良好的特点，因此，应对他们进行科学的管理，为职业技能鉴定工作造就一支技术队伍。

### 一、考评人员的聘用

鉴于考评工作是鉴定（考试）工作的核心环节和考评人员多数兼职的特点，对考评人员的管理目前采取了契约和聘用的办法。

#### （一）实行聘任制，聘任期为两年

根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》第十七条规定，考评员、高级考评员聘期为两年，期满后可以续聘。正式聘任的，聘用单位应与聘用考评人员签订聘约，明确聘任双方的职责、权利和义务以及聘期等。聘任期满经审核同意续聘的，给予换发新证；聘任期满未继续聘用的，不再换发新证，并收回原有证卡。

#### （二）实行资格准入制

职业技能鉴定办公室必须在取得考评人员资格的人员中聘用，不得在不具备考评人员资格的人员中聘用。违反者，聘约无效，并追究聘用单位的责任。考评人员的聘用应遵循择优录用原则。

### 二、考评人员的使用管理

#### （一）使用原则

考评人员的使用原则上由市技能鉴定办统一抽取和委派。一经确定的考评人员名单在未使用前应当保密。考评人员应当服从考评工作安排，因故不能参加考评工作的，应说明原因。

#### （二）集训制度

鉴定前，职业技能鉴定办公室对考评组成员进行集训，帮助他们熟悉本次考核鉴定职业的标准和考核鉴定（考试）的项目、内容、要求、考评方法及评分标准等。

#### （三）考评人员轮换制度

考评人员在同一个鉴定机构同一工种连续两次从事考评工作后，原则上应轮换。

#### （三）回避制度

---

考评人员与报考人员有亲属、师生及其他利害关系时，考评人员应回避。

#### **（四）考评组长负责制度**

各职业（工种）的操作考核鉴定工作由相应职业（工种）临时组成的考评小组完成，每个考评小组由考评小组长等三名随机抽取的考评人员组成。

考评小组组长由鉴定机构从考评小组成员中指定，考评小组长必须知识全面、考评经验丰富，具体负责考评小组的组织、协调和参与考评工作，考评小组长在考评工作中没有一票否决权。

#### **（五）质量督导制度**

实施职业技能鉴定时，职业技能鉴定指导机构按照《职业技能鉴定质量督导工作规则》的要求，向鉴定现场派遣质量督导人员，对考评人员的考评行为等质量环节进行监督控制，并提出评价意见。

#### **（六）考评人员违规处理**

为规范考评员人管理，约束考评人员的行为，1998年7月原深圳市劳动局颁发了《深圳市职业技能鉴定考评员管理办法》(见附件四)，在这个办法中规定，考评员有下列行为的取消考评员资格或解聘。

1. 无特殊原因，考评员一年内三次以上不接受考评任务的，市指导中心报请市劳动行政部门批准，不再用其担任考评员。

2. 考评员在考评工作中造成丢失考生工件、无法鉴定考生成绩或其他责任事故的，第一次给予警告，第二次解聘。

3. 考评员在考评工作中违背考评原则，滥用职权，弄虚作假的，取消其考评员资格。

4. 考评员营私舞弊，收取考生贿赂的，取消其考评员资格并通报其工作单位，构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

在2012年6月广东省职业技能鉴定指导中心颁发的《广东省职业技能鉴定考评人员行为守则》中规定：考评人员有以下（一）至（五）情形之一的，按严重程度给予警告或通报批评；考评人员有以下（六）至（十）情形之一的，取消考评人员资格，涉及触犯法律法规的，将移送相关司法部门按法律程序处理：

（一）连续三次无故不参加鉴定机构正常委派的考评任务；

---

(二) 拒绝接受人力资源社会保障部门和职业技能鉴定指导中心的监督检查;

(三) 参加考评任务, 经常迟到、早退或无故不到;

(四) 执行考评任务时不按考评规范、评分标准操作、评阅, 不听取集体决议和意见;

(五) 没有严格执行考培分离原则或没有自觉履行回避申报制度;

(六) 在鉴定开考前, 以任何形式向考生、培训机构透露鉴定考试题目、答案;

(七) 接受任何机构或考生非正当利益, 徇私舞弊;

(八) 协助任何机构、考生作弊, 干预其他考评人员正常评分或更改考试结果;

(九) 自行窃取、泄漏职业技能鉴定考试试卷、试题和答案;

(十) 不遵守考评人员行为规范及工作守则, 存在其他严重工作失职行为。

### **(七) 实行年度考核和评议制度**

职业技能鉴定指导机构应对考评人员工作情况进行年度考核和评议, 并把考核结果作为是否续聘的主要依据。

## **三、考评人员的奖惩**

奖惩是管理的有效方式, 对考评人员进行奖励和惩戒是提高考评人员素质和纯洁考评人员队伍的需要, 因此, 必须做到赏罚分明, 才能鼓励先进和鞭策后进。

(一) 职业技能鉴定指导机构要通过日常的考核管理, 对模范执行鉴定规章制度和考评技术高超的考评人员, 给予表彰和奖励。

(二) 考评人员有违背考评原则、弄虚作假、营私舞弊、滥用职权、收取考生或相关人员贿赂、未遵守保密规定等行为之一的, 市技能鉴定办予以解聘, 不再聘用, 并进行通报, 构成犯罪的, 移送司法机关依法追究刑事责任。

## **四、考评人员诚信管理系统建设**

### **(一) 开展考评人员诚信系统建设的意义**

---

近年来，随着我国职业技能鉴定事业的推进与发展，考评人员在提供社会鉴定报务、促进职业技能鉴定事业等方面发挥了重要作用。但是，考评人员队伍建设、管理、评价等均未形成机制，建立考评人员诚信系统是建立健全该项机制的核心部分，也是该机制运行的重要依据及重要评价手段。诚信系统由三个部分组成，一是考评人员做出诚信承诺，签订诚信守法责任书；二是建立考评人员评价机制，做好到期评价工作，从而加强考评人员队伍建设，促进考评人员队伍的自我约束和自我完善。三是建立考评人员的诚信档案，及时记录考评人员平时考评出勤、执证上岗、是否遵守回避等制度、是否有违规行为等，及时接收、统计考生、实操考场、督考员对考评人员的反馈意见、评价意见，及时记录考评人员继续教育等情况，并作为今后安排鉴定任务，到期续聘、升级的重要依据。

## （二）考评人员诚信系统建设工作的总体要求

**1. 指导思想。**开展考评人员诚信系统建设要按照社会参与、专家参与的总体要求，建立科学合理的评价指标体系，制定公开、公平、公正的评价及反馈制度，发挥评价及诚信档案的导向、激励和约束作用，促进考评人员队伍健康有序发展。

**2. 主要原则。**一是采取多元性原则。引入考生、实操考场、督考员、考评人员的四方反馈机制及评价机制，强调多方面、多层次评价。二是由过程性评价决定终结性评价。以记载过程性评价的诚信档案作为终结性评价，即到期评价的主要依据。评价内容、指标、程序、方法等要遵循科学性、客观性、公正性、公开性。三是质性评价为主。强调评价者与被评价者都直接参与评价过程，并关注评价全过程，变评价为激励。

## （三）考评人员诚信系统建设工作布置

### 1. 签订责任书

考评人员做出诚信承诺，在每次鉴定开考前，签订《深圳市职业技能鉴定考评人员诚信守法责任书》（详见附件1）。

### 2. 到期评价

（1）评价机构。由市职业技能鉴定委员会组建评价专家委员会、负责考评人员到期评价与评价工作。评价专家委员会的组成人员要具

---

有代表性、专业性和权威性。

(2) 评价内容。评价内容从自身条件、工作绩效(自律与诚信)、社会评价等多方面进行评价。(参见附件2)

(3) 评价程序。到期评价程序应遵循考评人员到期自我总结、诚信档案评价、评价专家委员会评价、公示评价结论、人力资源保障部门确认评价结果的基本程序。将评价结果作为到期续聘、升级的重要依据。

### 3. 诚信档案建设

(1) 及时记录平时考评出勤, 考评人员选用变更异常情况。

(2) 及时记录是否执证上岗、是否遵守回避等制度等情况。

(3) 及时记录违规行为。

(4) 及时接收、统计分析、记录考生、实操考场、督考员对考评人员的反馈意见、评价意见。

(5) 对投诉意见进行处理并记录在案。

(6) 是否按规定参加继续教育。

(7) 聘期内参加考评次数。

诚信档案将作为今后安排鉴定任务的重要依据, 也是到期评价的重要依据。(参见附件3)

### 思考题:

1. 简述考评人员的任务?
2. 简述考评人员的工作流程?
3. 考评人员有哪些基本权利与义务?
4. 考评人员在自我管理上有哪些要求?
5. 简述考评人员的基本守则。
6. 考评人员考评方法分几类?
7. 考评人员的聘用原则是什么?
8. 如何看考评人员的回避制度?
9. 根据《深圳市职业技能鉴定考评员管理办法》的规定, 考评员有哪些行为时取消考评员资格或解聘?

---

## 第三章 职业技能鉴定考务

### 第一节 职业技能鉴定考务管理概述

职业技能鉴定考务管理是为保证职业技能鉴定客观性、真实性和有效性，通过对鉴定要素和相关活动进行有效控制和组织管理的工作。职业技能鉴定考务管理主要工作内容包括对鉴定机构、人员、场地、试卷、鉴定程序、鉴定结果和证书颁发等所进行的管理。

#### 一、职业技能鉴定考务管理的作用

职业技能鉴定考务管理关系到整个鉴定活动的成败，关系到鉴定结果的质量，关系到职业技能鉴定制度的声誉，在职业技能鉴定活动中具有特殊的重要地位和作用。

就一般考试活动而言，高质量的试题是考试成功的基础，考务管理有序、组织严谨则是考试成功的保障。如果说试题是衡量考生职业知识和能力的一把尺子，那么考务管理就是如何正确使用这把尺子。制作尺子和使用尺子两者的有机结合才能达到最佳效果，因此，没有规范化的考务管理就不可能取得有效度的考试结果。

职业技能鉴定考务管理工作又是职业技能鉴定直接面向社会、面向考生的窗口，考务管理水平直接影响社会对职业技能鉴定制度的认同程度。

#### 二、职业技能鉴定考务管理原则

职业技能鉴定考务管理遵循以下四个基本原则：

##### （一）公正性原则

公正性，就是在客观条件一致的前提下，使考生公平参与鉴定。职业技能鉴定是对考生知识和技能水平的客观评价，这是贯穿鉴定活动始终的基本原则。

完善的考试规章制度是实现公正性的基础。各项鉴定规章和法规，确定鉴定活动的行为规范，同时又为维护鉴定的公正性，实现依法治考提供了政策依据。

统一的考试技术标准是实现公正性的基本手段。考生一般是通过媒介反映其职业能力，仪器、设备、材料、环境等性能和特性都可能影响鉴定结果。为使考生在相同客观条件下应试，就需制定一系列的

---

技术标准，按照相同标准实施鉴定才能体现公正性。

### （二）程序化原则

指职业技能鉴定各项活动按照规定的工作程序组织实施。职业技能鉴定从申报、鉴定实施、鉴定结果处理到证书颁发，是一个有机的整体，各个环节相互衔接、相互影响，其运行有一套完整、科学的程序，能有效防止和纠正考试中出现的误差。

### （三）保密性原则

保密工作维护着鉴定的权威性和公正性，其中，最重要的是试卷保密工作，从命题、审题、打样、印制，直到实施考试，各个环节都有严格的保密要求，围绕这些环节有大量考务管理工作需要做。一旦出现试题和评分标准泄漏，考试将无效，大量人力、物力、财力将付之东流。因此，保密是考务管理的基本要求之一。

### （四）制约性原则

制约性原则是在职业技能鉴定各工作环节建立起相互制约的机制。各个工作环节相互制约才能形成健全的考试制度。

制约机制包括两个方面：一是考试外部的约束，即社会监督；二是考试内部的约束，即行政与技术监督。制约机制是鉴定考核严肃性和可靠性的有力保证。

## 第二节 职业技能鉴定考务管理工作程序

任何一种规范的考试活动都有其特定的工作流程，以确定考试实施过程中各主要环节的工作顺序、工作内容、工作负责机构和人员，以及与此对应的工作成果。

### 一、职业技能鉴定的实施步骤和程序

按照工作流程我们将鉴定的实施过程分为四个步骤。鉴定前的组织准备、鉴定前的技术准备、鉴定实施、鉴定后的结果处理。如图4-1所示。

职业技能鉴定的实施程序取决于管理体制、命题方式、考务管理技术、职业（工种）特点、考试组织形式等诸多因素。科学的工作程序能够保证鉴定全过程有序化，可以有效防止鉴定过程中主、客观因素造成的各种误差。

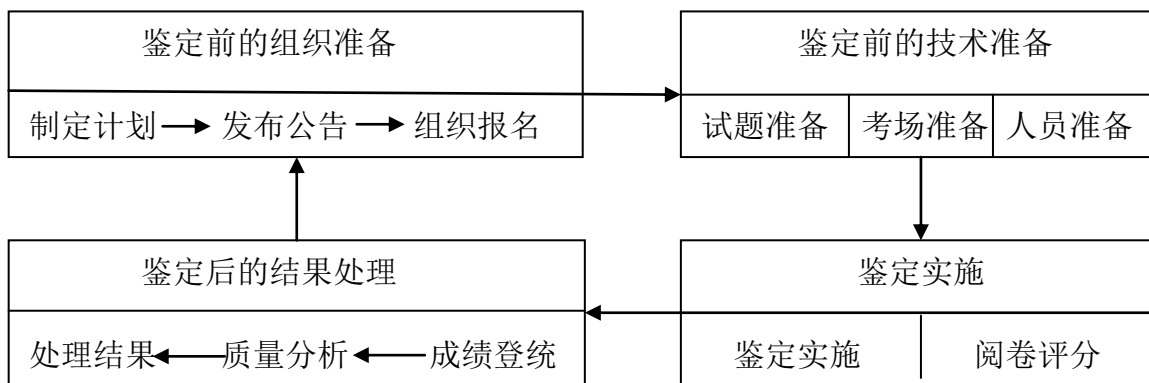


图3-1 职业技能鉴定实施步骤示意图

目前，我市根据评价方式、鉴定主体、鉴定对象的不同，将职业技能鉴定（含专项能力）分为以下五类：社会化工种鉴定，全国（省）统一工种鉴定，行业、企业特有工种鉴定，实训及鉴定一体化工种鉴定，全国计算机信息、高新技术考试模块。不同类型的职业（工种）有不同的管理模式和运作程序。职业技能鉴定要根据职业（工种）、考试组织形式、考试等级和范围等选择不同的工作程序。

职业技能鉴定过程中的知识考试的基本工作程序相同，而操作技能的考核又会因职业（工种）的不同特点，在鉴定实施微观环节上而有所不同。有些职业侧重于考试结果的评价，即对应试者劳动成果的评价。例如，车工对考生技能的评价主要集中于评价工件产品质量。

图4-2为全国（省）职业（工种）统一组织考试形式的工作程序示意图。该图显示出职业技能鉴定过程涉及到的主要工作步骤、内容和相互关系。

## 二、职业技能鉴定的组织形式

### （一）统一组织形式

统一组织形式是在具有一定考生规模的区域范围内，在同一时间，使用相同的鉴定试题和评分标准，统一鉴定的形式。这种形式通常可以简称为统考，统一组织形式是常用的鉴定组织形式。从考试测量学的角度来看，统一组织形式对考生提供的客观标准和条件基本一致，能够更好地体现职业技能鉴定的公正性；从考试经济学的角度来看，由于统一组织形式具有一定的考生规模，可以形成考试的规模效益，是最经济的考试组织形式；从组织管理上看，集中统一组织实施，便于控制职业技能鉴定质量，也便于社会的监督检查。统一组织形式



对于组织管理要求较高，难度较大。

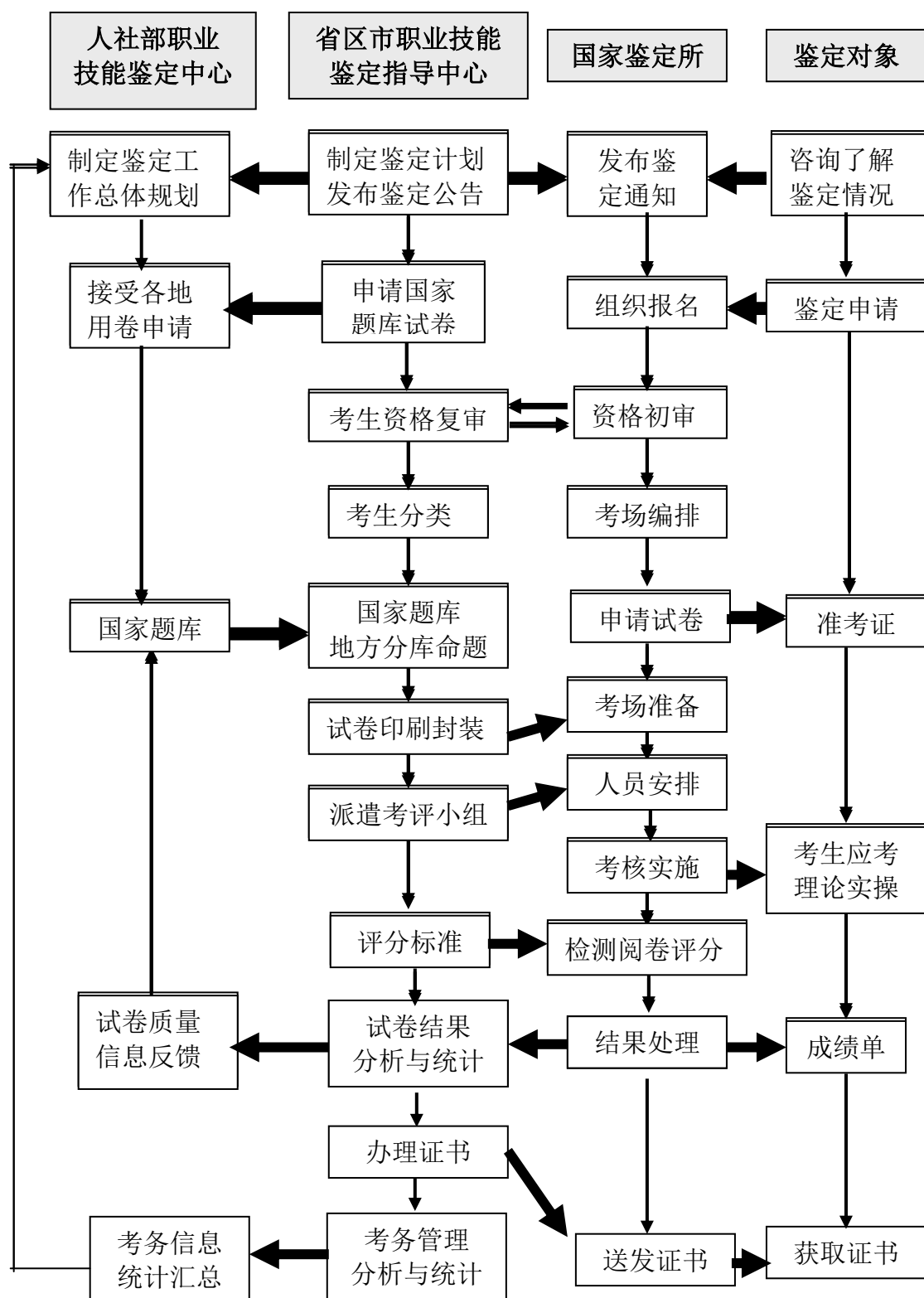


图3-2 全国（省）工种统一组织考试形式的工作程序示意图

## （二）非统一组织形式

非统一组织形式是根据应考对象或参加鉴定的企业、培训单位的

---

需要，随时组织鉴定。这种形式可以对应考对象提供针对性较强的服务，也能够适应鉴定对象在时间、地点或其他方面的特殊要求。非统一组织考试不可能为鉴定对象提供同样的试卷试题，但是它强调便是标准和水平的一致性。由于非统一考试时间、地点不确定，考生人数没有规模，考试成本较高，组织命题有相当的难度，但是，命题技术的提高和题库建设的完善，为大量提供试题、试卷创造条件。非统一组织鉴定形式灵活，可以针对不同鉴定对象提供更为符合生产实际的鉴定内容。

### **（三）智能化（无纸化）考试技术方式**

随着考试技术不断发展，计算机操作方式在考试得到广泛应用，出现智能化考试技术。这种考试从申报、安排考场、出题、阅卷、到考试结果等过程，全部通过计算机自动进行，在考试组织方式和内容上带来重大变化，对考生提供更加客观、公正和便利的考试。智能化考试在组织形式上突破传统的统一考试和非统一考试形式，可以对鉴定对象提供随时的鉴定服务。

由于职业不同，鉴定形式各异，会有多种不同的组织形式长期共存。无论采取哪一种形式，我们都要求鉴定考核遵循国家标准和规定的鉴定主要，以确保鉴定质量的可靠。

## **第三节 职业技能鉴定考务工作主要内容**

### **一、制定鉴定实施计划和发布鉴定公告**

每年 12 月底公布下一年度深圳市职业技能鉴定工种目录及考期安排，国家（省）统考的职业技能鉴定工种及考期安排按国家（省）相关文件执行。

### **二、实施职业技能鉴定**

#### **（一）社会化工种职业技能鉴定工作流程**

##### **1. 报名**

（1）深圳市职业技能鉴定各报名点根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》及相关规定的报考条件接受考生报名。

（2）鉴定前第 14 天，各报名点应完成本批次鉴定报名工作。

（3）鉴定前第 12 天，各报名点应统计本批次报名数据，编制《鉴

---

定报名统计表》上报市技能鉴定办。

## 2. 考场安排

(1) 鉴定前第 12 天，市技能鉴定办依据各工种等级的考生人数和各考场的实际情况，安排笔试考场，报分管主任批准。

(2) 鉴定前第 11、10 天，市技能鉴定办编制出各笔试考场的《考场安排表》、《试室考生安排张贴表》、《试卷签收表》和各实操考场的《鉴定成绩登分表》，并将考生考场安排信息送 168 声讯台。

(3) 鉴定前 10 天，市技能鉴定办准备各考场的鉴定专用袋。笔试考场专用袋装有《考场安排表》、《试室考生安排张贴表》、《试卷签收表》、《考场情况记录表》和《考生满意程度调查表》。实操考场专用袋装有《鉴定成绩登分表》、《督考员意见反馈表》、《实操考场意见反馈表》、《考评人员意见反馈表》、《考场情况记录表》和《考生满意程度调查表》。

(4) 鉴定前第 9 天，市技能鉴定办通知各考场领取各自的鉴定专用袋，并由领取人在《鉴定专用袋交接表》上签名。

(5) 考生在鉴定前第 7、6 天完成实操考场确认。

(6) 鉴定前第 5 天，各实操考场根据考生的确认情况形成实操考场的《考场安排表》

(7) 鉴定前第 3 天，各实操考场依据考评人员抽取情况，将《实操考场考评人员安排表》送市技能鉴定办。

## 3. 实操考评人员和督考员的选用

鉴定前第 3 天，市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定考评人员管理办法》、《深圳市职业技能鉴定督考员工作规定》选定考评人员和督考员。

## 4. 试卷准备

(1) 鉴定前第 5 天，市技能鉴定办按规定完成笔试试卷的选用工作。

(2) 鉴定前第 3 天，市技能鉴定办完成实操试卷的选用工作并根据不同工种的实际情况将鉴定准备料单通知有关的鉴定所及考点。

(3) 鉴定前第 5 天至第 1 天，市技能鉴定办根据笔试考场的《考场安排表》确定试卷的数量完成笔试试卷印制、装袋、密封等工作。

---

(4) 鉴定前第 5 天至第 2 天，市技能鉴定办按实操考场的《考场安排表》确定操作考核试卷的数量要求完成实操试卷印制装袋工作。

## 5. 鉴定实施

(1) 鉴定当天，各考场在规定的时间内按《试卷交接工作规定》的要求向市技能鉴定办领取试卷、备用试卷和备用答题卡。

(2) 笔试考场按《职业技能鉴定笔试考场工作规定》（见附录十一）要求进行笔试鉴定实施工作。实操考场按《职业技能鉴定实操考场工作规定》（见附录十二）的要求进行操作考核实施工作。计算机类考场按《计算机类考场工作规定》的要求进行鉴定实施工作。实操考评人员按《考评人员管理工作规定》完成实操现场评分工作。督考员按《督考员工作规定》完成督考工作。

(3) 考生严格遵守《考场守则》，配合考场完成鉴定。

(4) 鉴定完毕后，考场将试卷和鉴定专用袋交回市技能鉴定办，试卷按《试卷交接工作规定》的要求进行交接。

(6) 在鉴定工作过程中，试卷保管工作严格按《试卷保管规定》要求执行。

## 6. 评卷

(1) 市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定考评人员管理办法》选定评卷考评人员。

(2) 市技能鉴定办按《评卷工作规定》要求组织相关人员完成评卷工作。

## 7. 登分和成绩公布

鉴定后 10 个工作日内，市技能鉴定办按《登分管理规定》完成登分工作并通过 168 声讯台、互联网、公告等形式向社会公布鉴定成绩。

### (二) 深圳市计算机类职业技能鉴定工作流程

#### 1. 报名

(1) 深圳市职业技能鉴定各报名点根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》及相关规定的报考条件接受考生报名。

(2) 鉴定前第 6 天，各报名点应完成本批次鉴定报名工作。

---

(3) 鉴定前第 5 天, 各报名点应统计本批次报名数据, 编制《鉴定报名统计表》上报中心市技能鉴定办。

## **2. 考场安排**

(1) 鉴定前第 3 天, 市技能鉴定办选定实操考场经分管主任批准编制出各考场的《考场安排表》、《试室考生安排张贴表》和《鉴定成绩登分表》, 并通知鉴定考场登陆鉴定报名系统打印各种考务表格。

## **3. 考务员和督考员的选用**

鉴定前第 3 天, 市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定考务员工作规定》、《深圳市职业技能鉴定督考员工作规定》选定考务员和督考员。

## **4. 试卷准备**

(1) 鉴定前 2 天, 市技能鉴定办按《试题管理使用控制程序》要求完成鉴定盘选用、制盘和装袋工作。

(2) 鉴定前 1 天, 各考场在规定的时间内按《试卷交接工作规定》的要求向市技能鉴定办领取已密封鉴定盘及备用鉴定盘。

## **5. 鉴定实施**

(1) 鉴定当天, 考场按《考场安排表》组织考生进入试室, 当众拆封并利用鉴定平台将鉴定盘复制到各终端电脑。

(2) 计算机考场按《计算机类考场工作规定》的要求进行鉴定实施工作。

(3) 考生严格遵守《职业技能鉴定(计算机类)考场规则》(附录九), 配合考场完成鉴定。

(4) 督考员负责监督考场的组织实施工作。

(5) 鉴定完毕后, 考场将密封好的鉴定盘交回市技能鉴定办, 鉴定盘按《试卷交接工作规定》的要求进行交接。

(6) 在鉴定工作过程中, 鉴定盘保管工作严格按《试卷保管规定》要求执行。

## **6. 评卷、登分和成绩公布工作**

鉴定后 10 个工作日内, 市技能鉴定办按《登分管理规定》完成登分工作并向社会公布鉴定成绩。

---

### **(三) 国家（省）统考工种（计算机类）职业技能鉴定工作流程**

#### **1. 鉴定报名**

(1) 深圳市职业技能鉴定各报名点根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》、《职业技能鉴定报名点工作规则》及相关文件规定的报考条件接受考生报名。

(2) 鉴定前第 3 天，各报名点应完成本批次鉴定报名工作。

(3) 鉴定前第 3 天，各报名点应统计本批次报名数据，编制《鉴定报名统计表》上报中心市技能鉴定办和试题组。

#### **2. 考场安排**

(1) 鉴定前第 2 天，市技能鉴定办选定考场，经分管主任批准编制出各考场的《考场安排表》、《试室考生安排张贴表》和《鉴定成绩登分表》，并将考生考场安排信息送 168 声讯台。

(2) 鉴定当天，市技能鉴定办通知各计算机考点领取相应的鉴定专用袋，并由计算机考点领取人在《鉴定专用袋交接表》上签名。

#### **3. 考评人员和督考员的选用**

鉴定前第 2 天，市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定考评人员管理办法》、《深圳市职业技能鉴定督考员工作规定》选定考评人员和督考员。

#### **4. 试卷准备**

(1) 鉴定前 1 天市技能鉴定办通过互联网接收省厅传来的试卷库组卷密码，并制作相应的鉴定盘。

(2) 市技能鉴定办在鉴定当天负责将鉴定盘下发计算机考点，并通过计算机考点的鉴定平台将其复制到教师机，完成试卷准备工作。

#### **5. 鉴定实施**

(1) 鉴定当天，每个考场的考评人员核对考生有效身份证和准考证后，为每位考生摄像，并按自动生成的机位号指引考生就座。

(2) 计算机考场按《计算机类考场工作规定》的要求进行鉴定实施工作。

(3) 考生严格遵守《职业技能鉴定（计算机类）考场规则》（附录十三），配合鉴定站完成鉴定。

- 
- (4) 督考员负责监督鉴定站的组织实施工作。
  - (5) 鉴定完毕后，计算机考点将已密封鉴定盘交回市技能鉴定办。
  - (6) 市技能鉴定办将考生鉴定盘打包电子答卷并向省厅传送数据。

## **6. 判分和成绩公布工作**

- (1) 省厅负责试卷的判分。
- (2) 鉴定后 10 个工作日内，市技能鉴定办负责接收省厅传来的鉴定成绩并按《登分管理规定》完成登分工作，向社会公布鉴定成绩。

## **(四)全国（省）统考工种（非计算机类）职业技能鉴定工作流程**

### **1. 报名**

- (1) 深圳市职业技能鉴定各报名点根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》及相关规定的报考条件接受考生报名。
- (2) 鉴定前第 14 天，各报名点应完成本批次鉴定报名工作。
- (3) 鉴定前第 12 天，各报名点应统计本批次报名数据，编制《鉴定报名统计表》上报市技能鉴定办。

### **2. 考场安排**

- (1) 鉴定前第 12 天，市技能鉴定办依据各工种等级的考生人数和各考场的实际情况，确定考场后报分管主任批准。
- (2) 鉴定前第 11、10 天，市技能鉴定办编制出各笔试考场的《考场安排表》、《试室考生安排张贴表》、《试卷签收表》和各实操考场的《鉴定成绩登分表》，并将考生考场安排信息送 168 声讯台。
- (3) 鉴定前第 9 天，市技能鉴定办将各考场的《考场安排表》、《试室考生安排张贴表》、《试卷签收表》送省厅备案。
- (4) 鉴定前第 9 天，市技能鉴定办通知各考场领取各自的鉴定专用袋，并由考场领取人在《鉴定专用袋交接表》上签名领取。

### **3. 督考员的选用**

鉴定前第 5 天，市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定督考员工作规定》选定督考员。

### **4. 试卷准备**

---

鉴定前 1 天，市技能鉴定办从省劳动保障厅领取试卷。

## 5. 鉴定实施

(1) 鉴定当天，各考场在规定的时间内按《试卷交接工作规定》的要求向市技能鉴定办领取试卷、备用试卷和备用答题卡前往考场。

(2) 笔试考场按《职业技能鉴定笔试考场工作规定》要求进行笔试鉴定实施工作。实操考场按《职业技能鉴定实操考场工作规定》的要求进行操作考核实施工作。实操考评人员按《考评人员管理工作规定》完成实操现场评分工作。督考员按《督考员工作规定》完成督考工作。

(3) 考生严格遵守《考场规则》，配合考场完成鉴定。

(4) 鉴定完毕后，考场将试卷和鉴定专用袋交回市技能鉴定办，试卷按《试卷交接工作规定》的要求进行交接。

(6) 在鉴定工作过程中，试卷保管工作严格按《试卷保管规定》要求执行。

## 6. 评卷、登分和成绩公布

(1) 鉴定结束后第 1 天，市技能鉴定办将试卷送省厅。

(2) 省厅负责试卷的判分

(3) 鉴定后 10 个工作日内，市技能鉴定办负责接收省厅传来的鉴定分数并按《登分管理规定》完成登分工作，向社会公布鉴定成绩。

### (五) 技师、高级技师专业知识论文答辩工作流程

#### 1. 报名

(1) 深圳市职业技能鉴定各报名点根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》、《深圳市技师高级技师职业技能鉴定和评定办法》及相关规定的报考条件接受考生报名。

(2) 鉴定前第 75 天，各报名点应完成本批次鉴定报名工作并编制《鉴定报名统计表》上报市技能鉴定办。

#### 2. 考场安排

(1) 鉴定前第 72 天，市技能鉴定办依据各工种等级的考生人数和各考场的实际情况，确定论文答辩考场后报分管主任批准。

(2) 鉴定前第 71 和 70 天，市技能鉴定办编制出各考场的《考场安排表》和《鉴定成绩登分表》，并将考生考场安排信息送 168 声



---

讯台。

(3) 鉴定前第 69 天, 市技能鉴定办通知各考场领取鉴定专用袋, 并由考场领取人在《鉴定专用袋交接表》上签名。

### 3. 实操考评人员和督考员选用

(1) 在答辩的前 30 天, 市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定考评人员管理办法》确定 3 名考评人员及以上的考评人员组成考评组, 报分管主任批准。

(2) 鉴定前第 5 天, 市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定督考员工作规定》报分管主任批准后选定督考员。

### 4. 论文准备和试题准备

(1) 考生在论文答辩 30 天前向指定考场提交符合《技师论文答辩细则》要求的论文及打印稿一式五份。

(2) 论文答辩前 25 天至 2 天, 考评组应评阅论文, 并拟定 2-5 道相关的问题。

### 5. 论文答辩

(1) 考生提前 30 分钟到候考室候考, 由考务员查验身份证、准考证。对在规定时间内未提交论文的或答辩时迟到半小时以上者一律作自动弃考处理。

(2) 考生进场后, 由考评组长宣布论文答辩注意事项。

(3) 考生按《技师论文答辩细则》进行论文答辩。

(4) 考评人员根据考生实际答辩和论文情况将论文答辩成绩写在《鉴定成绩登分表》上, 并密封回鉴定专用袋。

(5) 鉴定完毕后, 考场将试卷和鉴定专用袋交回市技能鉴定办, 试卷按《试卷交接工作规定》的要求进行交接。

### 6. 评卷、登分和成绩公布工作

市技能鉴定办按《评卷工作规定》及《登分工作规定》的要求组织完成论文答辩的评卷、登分和成绩公布工作。

## (六) 实训及鉴定一体化工种鉴定工作流程

### 1. 报名

(1) 培训班开班前第 3 周, 由班主任组织学员到指定的报名点报考;

---

(2) 报名点根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》及相关规定的报考条件接受考生报名；

(3) 鉴定前第 15 天，报名点应完成本批次鉴定报名工作；

(3) 鉴定前第 9 天，报名点应统计本批次报名数据，编制《鉴定报名统计表》上报市技能鉴定办。

## **2. 考场安排及准备**

(1) 鉴定前 9 天，高训中心收集本批考生信息，做好考前准备；

(2) 鉴定前 9 天，由高训中心在考评人员库中抽取考评人员；

(3) 鉴定前 1 周，高训中心编排好本次《实操综合考核安排表》、《实操考评人员安排表》、报市技能鉴定办。

(4) 鉴定前 1 周，高训中心编排好本次《实操综合考核考生签到表》、《实操综合考核成绩登记表》、《考评人员签名表》、《考务员签名表》等相关表格；

(5) 考前 1 周，采购、准备考核相关的材料、用品用具；

(6) 考前 3 天，通知设备管理公司检查、维护设备、仪器；

(7) 考前 3 天，到市技能鉴定办打印《深圳市职业技能鉴定实操成绩登记表》；

(8) 考前 1 天，通知考评人员、确认考评时间、地点、工种、等级；

(9) 考前 1 天，布置考室，召开考务会。

## **3. 督考员的选用**

鉴定前第 5 天，市技能鉴定办按《深圳市职业技能鉴定督考员工作规定》选定督考员。

## **4. 试卷准备**

鉴定前 3 天，联系市技能鉴定办，抽取本次鉴定所考核试题，按考生数量复印密封。

## **5. 鉴定实施**

(1) 考前半小时：召集考评人员召开考前考评会，布置考核任务，确定考评组长，考评人员签订《深圳市职业技能鉴定考评人员诚信守法责任书》；

(2) 考前 20 分钟：考务员引导考生入场，当场抽取工位，并将

---

考生带到指定工位；考务员查验考生证件、考生签到；

(3) 考前 10 分钟：考评人员宣读考场规则；

(4) 考前 5 分钟：考评人员分发试卷；

(5) 考生严格遵守《考场规则》和安全规程，按照试题要求进行操作；

(6) 开考后，考评人员再次核查考生证件；

(7) 考试过程中，技术督考按 30%比例随机抽取，与考评人员同时评分。

## 6. 考核结束

(1) 核对试卷, 并核对各工种试卷、评分表的数量；刻录考试录像光盘；

(2) 将总成绩表及相关表格送高训中心领导签字盖章，报市技能鉴定办。

## 7. 成绩公布

鉴定后 10 个工作日后，市技能鉴定办按《登分管理规定》完成登分工作并通过 168 声讯台、互联网、公告等形式向社会公布鉴定成绩。

# 三、鉴定实施过程管理

鉴定实施是职业技能鉴定考务员，考评人员在整个职业技能鉴定过程中所承担的最关键的工作环节。这一阶段的主要任务是考评人员和考核对象，按照统一规定的考场规则和考试要求共同完成考核鉴定并形成鉴定结果。鉴定实施工作流程包括鉴定准备，考试过程和鉴定结束三个环节。

## (一) 鉴定准备

从考务，考评人员接受鉴定任务，到考试铃响，称为鉴定准备阶段。在此期间，考务、考评人员的主要工作有：

1. 考务员、考评人员要提前检查考场准备情况，查看考场准备是否符合要求。如考场的环境卫生、设施是否完整，摆设位置是否符合要求；操作技能考试的必备技术条件，安全卫生保护条件等方面是否合格。如发现考场准备情况不符合考场规则时，应及时向考场负责人报告，请求予以改正。

---

2. 考务员、考评人员应于考前 30 分钟到考务主管部门领取试卷，核对考试工种名称，检查试卷封条和试卷袋是否完整无缺。如果发现问题要立即报告。

实际操作考评组成员应召开考前预备会，选定考评组长，启封试题，由考评组长布置任务，明确考评事项。

担任实操的考务员，应根据实操试题准备元器件和工量具。

3. 考生应于考前 20 分钟凭准考证、身份证（或无身份证参加鉴定核准证）及允许携带的工卡量具，原材料进入考场，对号入座，或者进入指定工位。考务、考评人员应查验考生的各种证件以及携带的工卡、量具、原材料是否符合要求。

4. 考务、考评人员应于考前 5 分钟宣读考场规则及注意事项。

## **(二) 考试过程**

1. 考试预备铃响后，监考员或考评人员开始当众拆封和分发试卷，并指导考生首先将其姓名、考号等基本情况填写在试卷中指定的位置。同时按在座考生的顺序让考生在《试卷签收表》领卷栏上签名。如果其中有个别试卷破损或不清晰等问题，应及时处理。

2. 考试铃响后，主考务或考评组长宣布鉴定考试开始，考生开始答题(操作)，在考试过程中，考务员或考评人员应按要求巡视考场，核对考生的准考证、身份证的照片与其本人是否相符，防止代考情况的发生；同时注意鉴定对象有无夹带、舞弊、违反操作规程或其他违反考试规则的行为；还要时刻注意防止安全事故的发生。

3. 在考场巡视过程中，考务员、考评人员的行为不应影响或干扰考生的考试过程，使考生能够独立地完成考试。

4. 考务员、考评人员对考场情况应做好记录。如缺考的人数、考号和考生姓名，违规违纪的考生姓名、考号和情况，操作技能考试中由于意外原因而造成考试中断的情况和中断的时间，应如实地记载在《考场情况记录表》上，作为考试结果违纪违规处理的依据。

5. 对于现场评定的职业（工种），考评人员应按评分标准，对考生的现场考核结果作出判断，评出成绩。

## **(三) 鉴定结束**

从鉴定考试结束铃响后到考卷密封，这一阶段称为鉴定结束。考

---

务、考评人员的工作主要有：

1. 组织考生退场。考试结束铃响后，所有考生都应立即停止考试，按照考场规则交出试卷和答题卡，并在《试卷签收表》交卷栏上签名。请考生有秩序的离开考场。对于参加操作考试的考生，试题如有多个项目，应引导考生参加下一个项目的考试。

2. 考生退场后，笔试考场考务员应及时核对数量封存试卷。非标准试卷按要求装订，把装订好的试卷装进试卷袋后，紧贴封条，标准卷应将答题卡依顺序排列后，装进答题卡袋内，紧贴封条。最后考务员将整理好的试卷、答题卡、《考场情况记录表》、《试卷签收表》、《考生满意度调查表》交到考务办公室由专人验收合格后，由考务办公室保存。

3. 操作技能考试结果的封存方法依考试方式不同而不同。采用考评合一办法的职业（工种），考试结束后评分也随之结束，首席考评人员将评分表上的考生分数登记到《鉴定成绩登分表》，经实操考场负责人认真校对无误后，由实操考场在《鉴定成绩登分表》上加盖公章。以考评分开的方法进行考试的职业（工种），则应由监考组的监考人员对考生完成的样本作标志，并编号和记录后封存交考务办公室；再由评分组的考评人员依次按编号对封存的考生完成的样本进行评分；同样由首席考评人员登分，经实操考场负责人校对无误后，由实操考场在《鉴定定成绩登分表》上加盖公章并上报市职业技能鉴定指导机构。

#### **四、典型工种操作技能考核流程图**

本文列举了美容师、电工、汽车维修工、数控铣床操作工的操作考核流程，见附件 4。

### **第四节 保证职业技能鉴定考务管理工作质量**

#### **一、职业技能鉴定考务管理工作质量因素**

考务管理工作质量高低，直接影响到职业资格证书制度的声誉。控制考务管理工作中影响质量的因素，是保证鉴定质量的重要环节。

考务管理工作中影响质量的因素有很多，这些因素控制得好，可以给社会、企业和个人非常明确的质量保证信息。

---

### **1. 重视鉴定工作的计划性，注重鉴定计划的合理性、科学性和可行性**

高质量的鉴定计划一定有科学的对市场需求和职业预测的基础，是从实际出发，实事求是的。计划既要照顾到主观愿望，也要充分考虑客观条件。计划要周到细致，还要给实施预留一定的伸缩空间。

出色的计划需要出色的执行，出色的实践工作可以总结积累丰富的信息，为下一次计划提供参考。所以，可以把计划看作是前一个循环的结束，和下一个循环的开始。

### **2. 重视报名管理环节，严格把好考生资格审查这一关**

国家职业标准中对各个级别的申报资格条件有明确的规定，这是控制鉴定质量和保证鉴定公正的重要措施。如果对考生资格的审查不严格，那么在严重挑战职业技能鉴定公正性的同时，也诱发许多作弊现象，以及鉴定实施中的不正之风。

### **3. 重视编排考场环节，做好服务工作**

对于职业技能鉴定工作者来说，加强服务意识，需要从那些细小的环节去把握。由于历史的原因，我们的教育体制曾经长期存在以考试为中心的自我服务现象，提高考务管理工作质量，从某种意义上讲，也是要求我们提高服务意识。例如，我们是否可以更多地考虑到按照考生住所的远近和考生更容易接受的时间安排考试时间和场地，更好地照顾到大多数考生的需要。

### **4. 重视改善考试环境，提高鉴定质量和声誉**

对考场的要求是鉴定所(站)建设的重要指标。安静安全、空气清新、明亮整洁、温湿适宜、工具设备摆放有序的考场可以保证考生发挥正常，而环境嘈杂、阴暗脏乱、寒冷或燥热的考场会影响考生情绪和实际水平的发生。为考生、工作人员提供良好的环境和设施是非常必要的，考场是可以体现良好的考务管理和周到服务的重要窗口。

### **5. 加强考务员管理，提高管理人员职业道德和业务素质**

通过培训，使考务管理工作人员掌握职业技能鉴定考务管理的基本原则、规章制度和主要业务，熟悉工作程序，提高责任感，这是考务管理工作顺利、有效实施的保障。提高鉴定管理人员的素质，关系到鉴定实施管理的效率，特别是解决考务管理工作中新问题或突发问

---

题的能力。

### **6. 加强试卷管理**

试卷管理的每一个环节都不能疏漏，包括阅卷评分、试卷存档和分类保管，都应建立以责任制为基础的质量控制制度。

### **7. 重视考务管理统计报表和分析工作**

各级鉴定机构都应重视统计和分析工作，我们可以把实施考务管理工作的过程，看作是一个为进行鉴定质量分析收集考试信息的过程。统一的报表制度，可以规范职业技能鉴定管理程序，提高原始记录的应用质量，强化各方面的责任，有利于各级管理部门检验和了解各级鉴定机构开展工作的实际情况，并为决策提供重要参考。认真做好统计报表工作是检验鉴定机构工作质量的一项重要依据。

### **8. 减少地区差异，保证公平高效**

各区考务管理存在的差异，造成鉴定质量的差异。统一技术性文件，开发统一的考试管理平台，将在一定程度上减小这类差异。

### **9. 使用高新技术加强考务管理**

开发职业技能鉴定考务计算机管理系统是考务管理技术现代化的重要一步。目前，我市视频监控系统建立，正常运作后，将可以实现对全市所有职业技能鉴定理论考场及操作考核所的技能鉴定考核过程进行全过程远程视频监控。

## **二、职业技能鉴定考务管理工作质量分析**

职业技能鉴定考务管理工作的质量分析是质量管理的重要内容之一，考核结束后，职业技能鉴定管理部门在对考试结果进行必要的抽样和命题质量分析的同时，还应对考试组织实施过程等进行分析，掌握考核组织实施效果，以便总结经验和发现不足。

考务工作的质量分析，与试卷分析一样，是整个考试质量分析工作的一个组成部分。其重要意义在于，通过比较具体的工作事例，可以发现考试组织实施工作中的重要经验和一些潜在的问题，事实上，每一次大型社会性鉴定活动的结果都包含许多有意义的鉴定实践和其他有关社会信息，通过进行主要因素的相关性分析，可以判定考试的质量，包括考务管理、考场纪律、考生应考水平等方面的质量，使职业技能鉴定工作的质量逐步做到准确量化地被描述出来，从而达到

---

维护考试的科学性和权威性的目的。

对鉴定结果进行全面统计分析，包括鉴定组织实施情况的分析资料，是职业技能鉴定质量分析的主要依据。对面向全社会的规模宏大的职业技能鉴定而言，这意味着要完成人工难以承受的大量数据的采集和计算任务。开发和完善相应的统计分析的软件，利用计算机辅助分析来完成这项工作是非常必要的。

对于每批次社会化鉴定结束后，职业技能鉴定指导机构将依据各方数据及反馈信息进行质量通报，通报通常以《鉴定简报》形式作出。质量通报内容包括两部分，一是对数据的统计通报，二是对考生、各鉴定所、考评人员、督考员等的情况反馈、存在问题的通报。其中统计数据包括：报名情况、工种分布、参加鉴定情况、成绩合格情况等。情况反馈的通报包括：对试题或设备的意见、对考生、各鉴定所及考评人员违规情况通报、考评人员抽取及出勤情况通报、考场实施情况等通报。市职业技能鉴定指导机构综合各方面情况反馈，对存在问题的鉴定所、考评人员提出整改意见，并决定在通报中公布的内容、范围及通报的形式。

### 三、职业技能鉴定误差控制

鉴定考核活动的基本目标，是实现职业资格证书所标明的技术技能等级与相应标准的一致性，力求鉴定结果的准确真实。但是世界上任何测量都是有误差的，对人的综合能力进行的测评更加复杂。举例来说，工程技术活动中测量长度，在量具标准精度的前提下，为保证测量准确，一般采取反复测量的方法，通过多次测定后取平均值。测量次数越多，结果就越接近真值。

职业技能鉴定作为对人的能力的综合测定，测量过程中可能产生误差的因素很多。要测定一个人的职业能力，最理想的模式是，在没有空间和时间限制的前提下，在没有任何影响被测者能力水平正常发挥的条件下，将其从事的职业工作的全部内容反复进行测定，其结果可以最准确、最真实地反映被测者的职业能力。不过，这种测量方式通常只是有理论上的意义。

英国推出的国家职业资格制度(NVQS)，采用了在实际工作现场考评，鉴定考生的全部工作内容；然而，这种鉴定方式成本很高，现



---

行多数鉴定考核无法采取这种做法，而是采取样本参照、在特定的时间和地点进行考核的方式。通过这种抽样考核的方式，要达到能够测试出一个人的全部职业能力的目的，就需要很好地研究和运用考试技术，同时尽可能减少误差。

影响测量结果的误差因素，主要归纳为以下三类：

### 1. 试题编制的误差因素

试题编制误差，是指在试题编制过程中，偏离了考试目标，试题不能有效地或全面地反映想要测试的内容。一般地说，这个问题不是由考务管理，主要由标准、规范、命题管理来解决；但是，在考务管理阶段，也可能通过考前对试题的最后审查和检验，发现试题编制中的明显误差，并加以纠正。

### 2. 鉴定条件的误差因素

鉴定是在特定的环境和场地中进行的考核，鉴定条件将会对鉴定结果产生影响并引起误差，主要有以下五个方面：

(1) 鉴定环境。鉴定场地光线、温度、设备、量具等等诸多因素都是引起偏差的变量。就鉴定环境温度而言，考试教室环境温度在40℃条件下，与在20℃条件下，人们在应试时精神状态和体力消耗会有很大区别。相同的试题由于环境的影响可能导致结果产生误差。在实际操作考试中，这种影响会更大，例如，在高级美容师职业技能鉴定中化妆项目的考核，如果在摄氏40度环境温度下化妆，模特的汗水就会破坏化妆效果。就鉴定设备而言，在车工技能考核中，考生加工相同尺寸公差要求的工件，如果使用的车床性能不同，有可能出现本来技能较差的考生由于使用高性能车床而通过了鉴定，而实际技能较高的考生由于使用性能较差车床而未通过考试。

(2) 鉴定时间。时间是影响测验结果准确性的重要因素，没有统一时间要求必然会引起测验结果的改变。相同测验试题用一个小时作答，与用两个小时作答的测量结果显然会不一样。

(3) 考评人员情况。考评人员的年龄、性别、外表、言谈举止、表情动作、对测验过程熟悉程度，都可能影响并导致测量结果产生误差。鉴定是考评人员与考生相互交流的一种活动，在实施鉴定的过程中，考评人员、监考员工作时的行为、言谈都可能对考生造成影响，

---

从而影响作答的结果。在实际操作考核中，考评人员的作用有时甚至是决定性的。

(4) 意外干扰。测验环境复杂，测试过程中可能会发生许多意外事件，如：停电、考场喧嚣及其他意外情况，都可以影响考生的注意力和思维，导致测量结果误差。

(5) 评分误差。评分不准确，不客观，评分标准掌握不一致，加上评分者的个人风格、情绪以及其他心理因素干扰，有可能影响成绩的一致性，导致结果失真。

### 3. 应试焦虑的误差因素

被测试的考生在鉴定过程中自身引起的误差，称应试焦虑。考生在参加鉴定时心理反应不同，可能影响鉴定时的态度、注意力、持久性、反应速度等，从而影响测验结果，出现误差。比如考生在应试过程中受到外界因素干扰，引起焦躁不安、降低自信、分散注意力、反应迟缓、容易疲乏等现象，就会造成应试误差。

因此，考务管理工作过程，就是在实施鉴定考试过程中对产生误差的因素进行有效控制，从而确保鉴定结果客观、公正，以达到测试目的的过程。

## 第五节 职业技能鉴定突发公共事件应急管理

职业技能鉴定是劳动管理和职业技能开发的重要组成部分。它对于各种职业技能培训和各个层次的职业教育起着规范和引导作用，对提高职工技能水平、促进就业有重要意义。在科学发展观的指导下，职业技能鉴定在发挥着越来越重要的作用，其发展规模也在不断壮大。但在鉴定工作过程中，难免会发生不可预料的突发事件。因此，对职业技能鉴定的应急管理问题要特别重视。

### 一、职业技能鉴定突发公共事件概述

职业技能鉴定工作的鉴定现场，主要分理论考核、技能操作和综合评审等环节。防止理论考核、技能实操和综合评审等关键环节中发生突发公共事件，以及发生突发公共事件后能够及时、迅速、有效地进行处置，最大限度地将突发公共事件造成的危害和损失降到最低，维护社会稳定和促进和谐社会的构建，是应对职业技能鉴定突发公共

---

事件工作重点。为此，市技能鉴定办制定了《深圳市职业技能鉴定突发事件应急预案》（见附录十四）。

### **（一）职业技能鉴定突发公共事件的定义**

职业技能鉴定突发公共事件是指在职业技能鉴定过程中突然发生、造成或可能造成人员伤亡、财产损失和社会危害的紧急事件。

### **（二）职业技能鉴定突发公共事件的种类**

按照职业技能鉴定工作流程，可分为理论考核类、操作考核类和综合评审类突发公共事件三大种类。理论考核类和综合评审类（二级以上考试）突发公共事件主要是指考生集体闹事，集体舞弊，罢考，围攻、冲击考点，殴打考点工作人员，损毁公共财物等紧急事件。操作考核类主要是指在实际操作考核过程中，发生重大意外工伤事故、设备严重损毁，可能危害或波及周边群众生命财产安全等突发事件。

### **（三）职业技能鉴定突发公共事件的特点**

#### **1. 偶然性和突发性**

事件发生一般由于某些偶然因素导致，具有发生的突然性，事前没有明显征兆。

#### **2. 多样性和复杂性**

事件的形成起因、发生形态、造成的影响，以及严重的经济损失等都可能使事件变得复杂化、多样化，增大处置难度。

#### **3. 群发性和不可抗力性**

某些事件发生由于自然灾害等不可抗外力的作用，不以人的意志为转移，可能波及面广、受害群体多、危害程度严重。

### **（四）职业技能鉴定突发公共事件的等级**

突发公共事件分为重大事件和一般事件。

#### **重大事件包括：**

1. 由于地震、台风、暴雨、洪水、火灾以及其他不可预见的自然灾害造成鉴定不能进行的；
2. 由于大面积暴发传染病造成鉴定不能正常进行的；
3. 由于交通事故或交通故障、鉴定组织和管理以及其他原因，导致试卷不能按时运抵鉴定机构、考场或者大量考生无法按时到达鉴定所，造成鉴定不能按时正常进行的；

---

4. 由于试卷在命题、印刷、运输、考前保管等环节发生试卷被盗、丢失、私自提前拆启以及其他原因造成试卷泄密的；

5. 由于鉴定期间发生考生集体作弊，集体罢考，集体闹事，围攻、冲击鉴定所、考场，殴打鉴定工作人员，损毁公共财产等情况导致考场秩序混乱，管理失控的；

6. 在鉴定过程中发生重大人身伤亡事件（故）的；

7. 其他不可预测的重大事件。

**一般事件包括：**

1. 试卷启封前，发现试卷袋口或密封有异常迹象；

2. 试卷启封后，发现试卷科目、等级与本场鉴定科目、等级不符，或者试卷数量与考场编排不符，或者试卷有缺页、漏印、损坏、字迹不清等情况的；

3. 鉴定过程中，发现试卷试题出现明显错误的；

4. 鉴定过程中，考场突然停电的；

5. 上机鉴定过程中，计算机出现病毒和软件故障，或者局域网出现中断、病毒和软件故障的；

6. 考生、监考员、考务员、考评人员等发生晕场、突发疾病或人身损害的；

7. 考场秩序遇到外来干扰的；

8. 考生无意弄脏或损坏试卷、答题卡、工件或作品的；

9. 监考员、考务员、考评人员在收理、清点时无意弄脏或损坏了试卷、答题卡、工件或作品的；

10. 试卷袋中试卷密封签缺失或损坏的；

11. 考生在操作考核中发生设备损坏的；

12. 操作考核时考场设备不能完成鉴定的；

13. 操作考核时考评人员中途突然离开致使鉴定无法进行的；

14. 操作考核过程中督考员发现考评人员存在异常情况的；

15. 考生与考生或考生与考场工作人员发生冲突影响鉴定进行的；

16. 考生强行要将试卷、答题卡、工件或作品或作弊材料、工具等带离考场的；

---

17. 迟到考生或已离场考生强行要求进入考场的；

18. 其他不可预测的一般事件。

由于安全资格考试与职业技能鉴定组织形式基本相同，突发事件应急预案参见《深圳市职业技能鉴定突发事件应急预案》(见附录十)。

## 二、职业技能鉴定突发公共事件的预防

### (一) 建立应急机制

根据职业技能鉴定(安全生产资格考试)突发公共事件的性质、种类与特点，建立健全相应的突发公共事件工作领导小组，由职业技能鉴定指导机构负责人作为组长，成员由各部门负责人、鉴定所(站)负责人、各相关院校负责鉴定工作的负责人、各考点负责人组成，负责统一组织、协调、指挥本系统突发公共事件的应急处置工作。

在职业技能鉴定(安全生产资格考试)考核工作开展期间，各考点应成立3人以上的考点应急工作小组，并指定临时负责人，临时负责人为该考点当次考试突发公共事件工作的第一责任人。

突发公共事件工作领导小组应定期召开安全形势分析会，深入分析可能存在的安全隐患，成立考点突发公共事件工作小组，明确职责任务，做到早预测、早发现、早处理，将问题处理在萌芽阶段。同时，应扎实搞好安全常识教育，积极搞好突发公共事件应急预案的演练，提高工作人员对突发公共事件的处置能力。加强与消防、医疗、公安等政府职能部门的联系，积极搞好沟通协商，一旦遇到特殊情况，立即能够形成应急工作的合力。认真做好每一个考核鉴定场次的应急预防工作，做到事前有计划，事中严组织，事后善总结，确保考核鉴定工作安全稳定。

组织全国、全省统一鉴定或鉴定人数多、考场相对集中、考核时间较长等场次时，应严格落实请示报告制度，加强沟通协调，保持联络畅通，做到提前预防，及早发现，及时报告，正确应对。

### (二) 落实安全检查

考前认真搞好考场安全检查，严格落实通风采光、消防安全等具体规定，做好应对考点突发公共事件的人力、物力和财力方面的储备工作，确保考点突发公共事件预防、现场控制等应急设施、设备落实到位。加强对考场及周边安全隐患的排查，对鉴定(考试)过程中可

---

能出现的突发公共事件，认真进行预判预测，针对存在问题，采取有效措施，及时进行治疗。

### **三、职业技能鉴定突发公共事件的应急处置**

#### **（一）信息报告**

发生较大突发公共事件后，负责人应立即报告，同时报告有关部门，应急处置过程中要及时续报有关情况。具体要求有：

##### **1. 及时迅速**

发生突发公共事件的考点，应在第一时间及时向考务办公室报告，如果情况紧急，可先简报、再详报。

##### **2. 全面准确**

报告的信息内容要客观、全面、准确、不得主观臆断、不得漏报、瞒报、谎报和缓报。

##### **3. 越级报告**

发生重大突发公共事件的考点，可越级直接向职业技能鉴定指导机构报告。

##### **4. 后续报告**

发生突发公共事件后，根据事件情况的变化，应及时向突发公共事件工作领导小组及有关部门报告后续有关情况。

报告的内容主要包括：事件发生基本情况（时间、地点、规模、涉及人员、破坏程度、财产损失以及人员伤亡等）、起因分析、性质判断、危害评估、已采取的措施，以及下一步处置方案等。

#### **（二）应急响应**

由于技能鉴定场所点多、面广，分层负责，因此各鉴定场所的突发公共事件的应对纳入到当地人力资源和社会保障部门及当地政府的应急体系中。各鉴定点的应急预案要与当地应急反应预案相衔接，作为当地应对突发公共事件应急预案的有机组成部分。

突发公共事件发生后，事发地负责人应迅速确定事件等级，依据职责和规定的权限启动相应应急预案，根据突发公共事件应急处置的实际需要，按照有关政策规定协调考点参与突发事件的处置工作，通过组织、指挥、协调各方面资源和力量，采取必要措施，及时、有效地控制事态的进一步扩大。

---

### （三）应急结束

突发公共事件应急处置工作结束，或相关危险因素消除后，现场应急指挥领导根据现场实际情况，负责决定宣布解除应急状态，转入正常的工作秩序。

## 四、职业技能鉴定突发公共事件的善后和恢复

### （一）善后处置

要积极稳妥、深入细致地做好善后处置工作。对突发公共事件中的伤亡人员、应急处置工作人员，以及紧急调集、征用有关单位及个人的物资，要按照规定给予抚恤、补助或补偿，并提供心理辅导、司法援助或保险理赔等工作。

### （二）调查评估

对发生重大突发公共事件的起因、性质、影响、责任、经验教训和恢复等问题进行调查评估，作出书面报告。

### （三）信息发布

必要时，要根据突发公共事件的性质及危害程序，统一新闻宣传的口径，通过各种媒体及时、准确、客观、全面地对外发布相关信息。

**案例：**某市组织锅炉设备装备工技能鉴定考核，在操作考核过程中发生锅炉爆炸突发事件，爆炸引发了大火，3人被烧伤。爆炸锅炉碎片乱飞，致使5人不同程度被击伤。由于该厂区内存有大量化工原料及压缩气体，极有可能被引爆，发生更为严重的危害公共安全的突发事件。

为有效控制事态发展，该市立即启动突发公共事件应急预案，应急工作领导小组统一组织指挥，协调调集公安干警、消防武警、急救中心、交通警察等有关单位及人员紧急开展施救工作，积极组织好周边群众疏散。与此同时，通过电视、广播等形式对外发布相关信息，做好防范和安定工作。由于应急工作领导小组决策果断、指挥得当、措施有力，各部门积极配合、通力协作，使事件较快地得到了解决，受伤人员得到了及时救治和妥善安排。

事后，该市对此事件认真进行了经验教训的总结，对事件的起因、性质、影响和恢复重建等问题进行调查评估，并追究了相关人员的责任。

---

## 第六节 考务员管理

在实施职业技能鉴定（安全生产资格考试）时，需要有五类人员参与工作，鉴定考场负责人、考评人员、监考员、工作人员、督考员等。考评人员和督考员由职业技能鉴定指导机构选派。鉴定考场负责人、监考员、工作人员由鉴定所（站）选派。这三类人员主要负责考场的组织，考前准备、监考、咨询及报名等各项考务工作，因此统一称为考务员。

### 一、考务员的主要任务

#### （一）鉴定前

1. 考场负责人接受本鉴定所（站）的鉴定任务，组织召开考务会，布置鉴定任务，提出工作要求。
2. 考务员必须做好场地准备工作（含笔试考场和操作考场的布置）。
3. 担任操作考核任务的考务员必须做好相关实操设备、物料、工量具的准备和检查工作。
4. 实操报名确认时，考务员应通知考生注意事项，含具体鉴定时间、考场、自带工、量具和材料清单等。
5. 实操考场考务员利用网上办公系统随机抽取考评人员组成职业（工种）考评组。

#### （二）鉴定日

1. 鉴定当天，2名以上考务员乘专车到市职业技能鉴定指导办公室领取和交回试卷。
2. 考务员引导考生进入考场。
3. 开考前，考务员负责查验考生的《准考证》和《身份证》，并宣布考场规则和鉴定注意事项。
4. 考务员负责试卷的发放、考生收领试卷签名、缺考统计和监考工作。
5. 鉴定结束，各考场考务员负责试卷的回收、考生交回试卷签名、试卷排序、清点、装订和密封工作，同时填写《考场情况记录表》。
6. 鉴定结束后，考务员随机抽取考生填写《考生满意度调查表》。



---

7. 考场负责人是鉴定现场的总调度，负责处理干扰鉴定的行为和事故，同时对考评人员的工作进行评价，并将《考评人员工作考核表》盖章后提交市职业技能鉴定指导办公室。

## 二、考务员的基本权利与义务

职业技能鉴定是一种特殊的认证活动，除了考评人员是这个认证活动的实施者和评判者外，考务员也是必不可少的参与者。因此，除对他们有上述主要任务和规定外，还应明确其基本的权利与义务，保障鉴定活动的客观、公平、科学和规范。

### （一）基本权利

1. 有在考务规定的职权范围内实施监考活动的权利。
2. 有在考务规定的职权范围内对考评现场的违纪行为作出劝告、警告、终止考试等处置的权利。
3. 有独立进行监考，并严禁与本试室鉴定无关人员进入考场的权利。
4. 承担考务活动后有从鉴定所（站）获得合理考务津贴的权利。
5. 考务员的权益受到侵害时，有向鉴定机构提出申诉的权利。

### （二）义务

1. 自觉遵守有关规章制度和考务员守则，认真履行考务员职责。
2. 客观公正地实施鉴定考务工作，保质保量地完成鉴定考务任务。
3. 自觉维护考评现场秩序，及时处理违纪问题，并将处理结果上报鉴定部门。
4. 接受有关部门的监督。

## 三、考务员守则

考务员守则是考务员的工作准则，主要包括以下内容：

（一）努力学习职业技能鉴定有关法律、法规和政策。刻苦钻研鉴定理论和考务技术，不断提高政策水平和考务业务水平。

（二）认真履行考务员职责，严格执行鉴定规程和考场规则。

（三）考务员在执行鉴定任务时应佩戴考务员胸卡，严肃工作作风。

---

（四）忠于职守、公道正派、清正廉洁，坚决抵制来自任何方面的影响或改变正常鉴定结果的要求；自觉执行对其亲属、朋友、师生和师徒的回避制度。

（五）严格遵守《中华人民共和国保守国家秘密法》（见附录二）和职业技能鉴定工作的各项保密规定。

（六）自觉接受职业技能鉴定指导机构的监督检查，接受职业技能鉴定质量督考人员的技术指导和监督。

#### **四、考务员的工作职责**

职业技能鉴定（安全生产资格考试）需要设置理论笔试考场和技能实操考场。由于这两类考场的设置要求和考核方式不同，因此对考务员的工作职责要求也有不同。承担理论笔试考试和技能操作考试的各机构应严格遵守市技能鉴定办制定的《笔试考场工作规定》（见附录九、附录十一）、《实操考场工作规定》（见附录十、附录十二）。

##### **（一）理论笔试考场考务员工作职责**

1. 在主考务领导下，主持本考场次鉴定，核验考生证件、组织考生有序进退考场、严格执行鉴定实施程序、维护考场秩序，如实记录鉴定情况，保证鉴定工作顺利进行。

2. 考前、考后检查、清理考场。鉴定开始前，在黑板上书写考核时间及注意事项。

3. 领取、核对、发放、收取、整理、清点试题信封、草稿纸。鉴定过程及鉴定结束时注意防止考生将试题、草稿纸等带出考场，确保其数量准确无误。

4. 考生进入考场时提醒考生所携带物品要符合规定要求，并正确使用身份证识别仪对考生逐个检查。如考生因特殊情况中途离场，再次进入考场时，应对其重新检查。

5. 指导考生正确填（涂）姓名、准考证号等，并及时核对。发现考生未填涂或填涂错误，应立即要求其填涂或改正。

6. 开考前对考生进行考风考纪教育，宣读《笔试类考场规则》（见附录十五），宣布鉴定注意事项，检查并提醒考生所携带物品是否符合规定。

---

7. 监督考生按规定答题，制止考场违纪、舞弊行为，收集有关违纪、舞弊行为的证据，并报请主考务处理；按规定处理试卷缺损情况，将有关考生的缺考和违纪、舞弊情况记入《考场纪录表》。

8. 鉴定过程中如发现考场异常情况，首先要稳定考生情绪和考场秩序，并立即向主考或督考员报告，查明情况及时处理。

9. 鉴定过程中制止除本考场考生和主考、督考员以外的任何人进入考场。

10. 认真履行考务职责，遵守考务员守则，精力集中，严肃认真，忠于职守；不得携带任何通讯工具（如手提电话、寻呼机等）进入考场；不擅离职守，不吸烟，不阅读书报，不打瞌睡、聊天、谈笑，不抄题、做题、念题；不暗示、查看考生答题或有其他影响考生正常鉴定的行为；不得提前或拖延鉴定时间；鉴定期间，不得以任何理由将试题、答卷、答题卡、草稿纸、垫板带出或传出考场。

11. 平等、礼貌的对待考生，避免对任何考生造成态度上的差异，为考生减轻心理压力。

## **（二）实操考场考务员工作职责**

1. 考务员是鉴定所一般工作人员，主要负责考场的组织、考前准备、监考、咨询及报名等各项考务工作。

2. 考务员在开展考务工作时，必须佩戴由人社部门颁发的考务员胸卡。

3. 在考试前，考务员必须做好相关实操设备的准备工作和检查工作。

4. 在考试前，考务员必须做好场地准备工作。在考场的显著位置张贴本工种的安全操作规程及安全警示牌，必要时，应设立安装安全控制装置，确保实操考生和设备的安全。

5. 实操报名确认，考务员应通知考生注意事项，包括考生的具体鉴定时间和考场，自带工具、量具和材料清单，安全注意事项等。

6. 在实操考试过程中，考务员应完成如下工作：

（1）考务员应于鉴定当日到市技能鉴定办提取试卷，待考评组成员到齐后拆封试卷袋，并根据试题准备材料和工、量具。

（2）考务员应于开考前 30 分钟组织考评组成员召开考前预备

---

会，选定考评组长，由考评组长对考评工作进行具体分工，了解当次鉴定计划，熟悉当次鉴定试题评分细则。开考前考评组所有成员应将手机等通讯设备交至考务员指定地点存放。

(3) 考务员应于开考前 20 分钟开始查验考生的准考证和正式身份证，引导考生入场，同时将考生手机等通讯设备、随身物品统一放置于指定地点存放。需要换号的工种为每位考生换号。

(4) 指引考生到相应的实操设备进行实际操作，并按《实操类考场规则》（见附录十六）要求维持考场秩序，担负监考职责，严禁考生的各种作弊行为，严禁与鉴定无关人员进入考场。

7. 在实操考试结束后，考务员应完成如下工作：

(1) 考务员应填写《考场情况记录表》，认真校对《鉴定成绩登分表》，并请鉴定所负责人加盖公章。

(2) 实操考场将《考评人员意见反馈表》、《实操考场意见反馈表》、《考场情况记录表》和《考生满意度调查表》全部封存在鉴定专用袋里，将《鉴定成绩登分表》、原始评分记录和试卷密封在试卷袋，并在规定的时间内将鉴定专用袋和试卷袋送市技能鉴定办。

(3) 能保存鉴定工件的，应妥善保存好鉴定工件以备复查，工件的保存期为 3 个月。

8. 考务员考生有近亲属、师生及其他利害关系时，考务员应申请回避。

## 五、考务员的管理

由于考务员是鉴定所（站）的一般工作人员，因此，鉴定所（站）应对他们进行科学的管理，为职业技能鉴定工作造就一支考务队伍。

### （一）考务员的聘用

#### 1. 实行持卡上岗制

鉴定所（站）的考务员经培训考核合格后，由市职业技能鉴定办公室发给《深圳市职业技能鉴定考务员》证。考务员在接受考生报名、咨询、监考等工作时必须佩戴证卡。

#### 2. 实行聘任制

考务员经本人申请，可被鉴定所（站）聘用，聘任期一年，同时签订《职业技能鉴定考务员承诺书》。聘任期满根据需要可续聘，聘

---

任期内也可解聘。

### 3. 实操考务员的资质条件

担任实操考务员必须熟悉本工种的操作技能，担任特种作业考核的实操考务员还应持有本工种的特种作业操作证。

## (二) 考务员的使用管理

### 1. 集训制度

鉴定前，鉴定所（站）对考务员进行集训，布置鉴定任务，提出考务工作要求。

### 2. 回避制度

考务员在执行鉴定任务时，应做到亲属、朋友、师生、师徒回避制度，以杜绝不公正现象的发生。

### 3. 主考务负责制度

每次鉴定应成立考务组，并指定主考务一人，全面负责本次鉴定考务工作。主考务应具有一定的组织管理能力和两年以上的职业技能鉴定考务工作经验。

## (三) 考务员的奖惩

奖惩是管理的有效方式，对考务员进行奖励和惩戒是提高考务员素质和纯洁考务员队伍的需要，因此，必须做到赏罚分明，才能鼓励先进和鞭策后进。

1. 鉴定所（站）要通过日常的考核管理，对模范执行鉴定规章制度，考务技术过硬，服务意识强的考务员，给予表彰和奖励。

2. 对违反鉴定规章制度和徇私舞弊的考务员，取消其考务员资格，并视情况给予一定的处罚；如构成犯罪的，由司法部门依法追究刑事责任。

3. 对于长期不参加考务工作的，应取消其资格，收回考务员证。

## 六、案例分析

### 案例一：高科技手段作弊，难逃考务员火眼

经过：09年6月，在我市某批次职业技能鉴定的一个理论考场中，考务员发现考生答题出现异常情况，隐隐约约听到广播声，经仔细观察，发现考生耳内有异物，取出一看是一种小型接收器（耳麦），顺藤摸瓜查出该考场内共有20多人耳内装有接收器，是一起重大的有组

---

织、有预谋、有目的集体作弊案。

这起案例说明，只要考务员责任心强，在监考中仔细观察考生的表情和动作，高科技手段的作弊也是可以识别和破解的。

该起案件已移送司法机关处理，组织者受到了法律的制裁。

### **案例二：偷梁换柱很隐蔽，视频监控发威力**

经过：2007年6月，在我市第四批次职业技能鉴定的一个理论考场中，在考试当天，查出21个用假身份证、假准考证替考的考生。

通过监考视频查看到，当两名监考人员站在考场前端时，“枪手”们走进考场后背对监考人员，或用书包遮挡、或者侧身，动作娴熟地从自己的裤兜里掏出事先做好的假信息条（上有考生头像、个人资料等信息），将监考人员事先贴在考生桌子上的信息条更换掉，整个动作下来不过一两秒钟，监考员很难发现。通过视频可以发现，整个教室居然有21名考生是替考者。是一起有组织、有预谋的群体替考的重大作弊案件。

这起案件的破获，视频监控对案情分析起了决定性的作用。该起案件已移送司法机关处理。

## **第七节 督考员管理**

### **一、督考员的工作职责**

督考员是对职业技能考核和评定实施监督的人。这是我市独有的，并在《深圳经济特区职业技能条例》中作出了规定，具有法定性。督考员也是我市质量管理体系的一个重要组成部分。

督考员应履行如下工作职责：

（一）对鉴定机构、考场等鉴定工作的组织、实施情况进行监督，提出评价意见；

（二）有权对考务管理程序、考评人员资格、申请鉴定人员资格等进行审查；

（三）对鉴定机构在鉴定过程中处理考生的违规行为进行监督，提出建议和意见；

（四）协助鉴定机构、考场及时处理突发事件；

（五）有权对考评过程中考评人员、考务员和监考员的违规行为

---

予以制止或提出处理建议，但不得干预正常鉴定秩序；

（六）遇有严重影响鉴定质量的问题，应及时向市技能鉴定办报告，并监督处理过程；

（七）对鉴定机构、考评人员、考评组作出专家评价的督考员应对考评组、考评人员的考评过程、考评结果、考评技巧、考评专业水平等进行监督和评价，并提出专业质量评价意见；

（八）受深圳市职业技能鉴定委员会委托，对群众举报的职业技能鉴定违规违纪情况进行调查、核实，提出处理意见。

## 二、督考员的工作程序

（一）督考员应按《笔试考场工作规定》、《实操考场工作规定》、《计算机类考场规则》（见附录七、八、九）的要求检查考场的环境布置情况，对未达到要求的地方，应督促考场负责人改进。

（二）在笔试或计算机类鉴定前 20 分钟，督考员到考务室处理考生及考场出现的一些问题。

（三）在操作考核时督考员应监督考务员检查考生身份证、准考证及是否按规定换号。

对鉴定机构、考评人员、考评组作出专家评价的督考员应监督考评人员的考评行为，从以下几个方面进行监督，确保鉴定的公正性：

（1）监督考评人员是否遵守回避原则；

（2）监督考评人员有无在实施鉴定前了解鉴定计划，熟悉鉴定职业(工种)的职业标准、当次考评项目内容要求及评分标准等；

（3）监督考评人员在实施鉴定中是否有核查考核场地、测试鉴定所用的设备、检测仪器量具、检验考核鉴定所用材料；

（4）监督考评人员有无严格按照规定的考核方式、方法和评分标准，独立完成评分任务，认真填写考评记录并签名；

（5）监督论文答辩考评组的评分是否公正；

（6）监督计算机类鉴定的考评人员是否按《计算机类考场工作规定》的要求完成鉴定工作。

（四）鉴定开始后，督考员在考场不同试室巡查，监督考务员、考评人员的行为，抽查考生的证件；协助考务办公室处理各种试题问题及意外情况；可不定时的巡查考场各试室的考场秩序，如果发现有问题

---

不当之处，督考员应马上纠正。

（五）督考员应按《实操考场工作规定》（见附录八）的要求监督实操考场的设备、秩序、鉴定组织实施情况等。

（六）督考员可向考生了解对实操考场和考评人员的看法。

（七）督考员应听取并记录实操考场和考评人员对操作考核方面的意见。

（八）在考试结束后2天，督考员应根据考场的考试情况填写《督考员意见反馈表》，对鉴定机构、考评人员、考评组作出专家评价的督考员还应填写《操作考核专家评价表》，交市技能鉴定办。

### 三、督考员守则

因为督考员承担着对整个考务过程的监督与管理，尤其是对于技术类督考，不仅要对于考评人员的考评内容进行监督，并且要在督考的过程中及时发现问题，以保证鉴定工作的公平、公正，促进鉴定事业的发展。因此，对于督考员有着比考评人员更高的职业道德要求、技术要求及责任要求：

（一）严格遵守《中华人民共和国保守国家秘密法》和职业技能鉴定的保密规定。

（二）严格按照督考相关规定进行督考。

（三）遵守职业道德规范，对考生、考评人员一视同仁，平等对待，避免对任何考生、考评人员造成态度上的差异。

（四）不利用工作之便收受考生、考评人员财物、吃请，不为作弊行为开方便之门，不涂改伪造鉴定评价资料。不在督考过程中复制鉴定资料、帮助或包庇考生作弊、及任何非正当原因干扰考生鉴定等。不将鉴定资料提供给考生外的任何第三方以获得商业利益。

（五）督考时确保考评过程协调有序。

### 四、督考员的聘用、使用

#### （一）督考员资格

督考员由鉴定指导机构从具有两年以上鉴定工作经验的高级考评人员以及其他人员中聘任。

#### （二）督考员聘任程序



---

(1) 申请者向市职业技能指导中心提出个人申请或由院校、企业、行业协会等社会团体推荐，提供相应的个人材料；

(2) 经深圳市职业技能鉴定委员会审核，并经培训和考核合格后，由深圳市职业技能鉴定指导办公室聘任和颁发《深圳市职业技能鉴定督考员证》。

(3) 《深圳市职业技能鉴定督考员证》有效期为三年。期满后，按照有关规定，重新聘任和核发。

### (三) 督考员的选派

(1) 在鉴定前 3 天，市技能鉴定办将拟定《督考员安排表》报分管主任审核。

(2) 在鉴定前 2 天，分管主任确定《督考员安排表》。

(3) 在鉴定前 1 天，市技能鉴定办按《督考员安排表》规定派遣督考员，并发放空白的《督考员意见反馈表》，对鉴定机构、考评人员、考评组作出专家评价的督考员还应发放《实操考核专家评价表》。

(4) 督考员必须佩带胸卡开展督考工作。

## 五、督考员的奖惩

督考员有下列行为之一的，由本人所在单位给予批评教育或处理，情节严重的，市职业技能鉴定指导机构予以解聘：

(一) 因玩忽职守贻误工作造成鉴定重大损失的；

(二) 违反职业技能鉴定有关规定的；

(三) 利用职权谋取私利的；

(四) 利用职权包庇或打击报复他人，侵害他人合法权益的；

(五) 其他妨碍工作正常进行，并造成恶劣影响的。

### 思考题：

1. 职业技能鉴定考务管理的作用？
2. 职业技能鉴定考务管理有哪些基本原则？
3. 简述职业技能鉴定实施步骤。
4. 职业技能鉴定有哪些组织形式？

---

5. 鉴定实施过程管理包括鉴定准备，考试过程和鉴定结束三个环节，问在考试过程中主要注意事项是什么？

6. 请谈一谈职业技能鉴定考务管理中影响质量的主要方面。

7. 有哪些影响鉴定结果的误差因素？

8. 职业技能鉴定突发公共事件的特点有哪些？

9. 职业技能鉴定突发公共事件的等级如何划分？

10. 如何预防职业技能鉴定突发公共事件？

11. 考务员在鉴定日有哪些主要的工作任务？

12. 考务员有哪些义务？

13. 督考员的工作职责有哪些？

14. 督考员在实操考场时应着重督考哪些方面？

15. 督考员的哪些行为市鉴定指导机构可以予以解聘？

16. 《中华人民共和国保守国家秘密法》将国家秘密的密级分为几个等级？职业技能鉴定属于哪个密级？

17. 《中华人民共和国保守国家秘密法》对国家秘密载体管理的组织和个人行为有哪些限制？

---

## 第四章 考评人员、考务员、督考员职业道德

### 第一节 职业道德概述

#### 一、职业道德

道德一词中国古已有之。所谓“道”主要指外在的规范、规则、守则要求，而“德”偏重于人的主观意识如精神感悟、思想觉悟等。

《论语·述而》中的“志于道，据于德”。今天我们所理解的道德是人类社会生活中所特有的，由经济关系决定的，依靠社会舆论、传统习惯和人们的内心信念来维系，并以善恶进行评价的原则规范、心理意识和行为活动的总和。人类社会自出现社会分工和各种职业后，道德即渗透到职业行为中，形成与职业相关的职业道德。

职业道德，是指人们在职业活动中应遵循的道德准则和行为规范，其内容主要包括职业道德规范和从业人员的职业道德观念、情感和品质。职业道德是调整职业环境中职业之间、职业与个人、职业与社会间的各种关系的行为准则。职业道德适应与全社会所有的职业和行业，其规范集中体现了社会公共价值观念和职业领域的利益。从业人员在职业实践中，经过职业道德教育和修养，认识到本职工作的社会意义，熟悉职业道德的内容，树立岗位奉献的决心和信息，就能逐步形成职业的责任感、自豪感、职业良心、职业理想以及职业道德品质，从而在职业领域中树立起良好的职业道德风尚。

在社会主义建设的大环境中，社会主义职业道德核心是为人民服务，原则是集体主义，基本要求是爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义，主要规范是爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会。以社会主义荣辱观为准则，以社会主义核心价值观为导向。因此职业道德建设引领社会风尚的重要因素，也是社会主义精神文明建设的重要内容。

#### 二、职业道德的主要内容

我国《公民道德建设实施纲要》提出了职业道德的主要内容是：爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会。职业道德是道德在职业实践活动中的具体体现。

1. **爱岗敬业**。就是对自己的职业自己的工作认真负责，热爱自己

---

的本职工作，以恭敬、严肃的态度对待自己的职业，对本职工作一丝不苟、尽心尽力、忠于职守，为实现职业的目标而努力奋斗。一个人要做好自己的本职工作，没有爱岗敬业的职业精神是做不好的，现代社会人与人之间只是分工不同，职业无贵贱之分，这是职业道德所要倡导的首要规范。

**2. 诚实守信。**就是实事求是地为人做事，讲信用、守诺言，这是职业道德的最基本准则。

**3. 办事公道。**就是指处理各种职业事务时要公道正派、客观公正、不偏不倚、公开公平；对不同的对象一视同仁，秉公办事；不因职位高低、贫富、亲疏的差别而区别对待。

**4. 服务群众。**是指听取群众意见，了解群众需要，端正服务态度提高服务质量，这是职业道德的重要原则。

**5. 奉献社会。**就是要履行对社会对他人的职业义务，自觉地努力地为社会为他人做出贡献。这是职业道德的出发点和归宿，当社会利益与分部利益、个人利益发生冲突时，要求每一个从业人员把社会利益放在首位。

### 三、职业道德特征

职业道德总是和道德主体的社会公德、家庭美德和个人品德联系在一起，四者是有机的统一体，其外延由大到小，内涵由浅到深，共同构成一个完善的道德体系，相互影响，相得益彰。在职业道德建设与职业人的关系中，人还是职业道德的体现者，只有个人具备优良品德修养才能由己及人，才能由己及家庭、集体和社会。我们常说，榜样的力量是无穷的，企业文化、社会文化中职业道德建设也是如此。这也是职业道德的共有特征。

## 第二节 考评人员、考务员、督考员职业道德

考评人员、考务员、督考员职业道德是指考评人员、考务员、督考员在从事考务、考评活动过程中应该遵守的与其特定的职业活动相适应的行为规范。

考评人员、考务员、督考员的职业道德规范有其自身的特点，这主要是因考评人员、考务员、督考员作为职业技能鉴定工作的“执法

---

官”在职业技能鉴定工作特殊的身份、敏感的岗位、工作的内容、特定的职责。考评人员、考务员、督考员职业道德要求在保证职业技能鉴定的规范和质量方面起着关键的作用，职业道德要求也有别于其他岗位和职业。

## 一、职业道德是考评人员、考务员、督考员职业素养的重要组成部分

由于考评人员、考务员、督考员的特殊身份和职责特征，要求参与考评、考务、督考活动的所有人员必须要有良好的职业素养。

职业素养是一个大的概念，在内涵方面，职业素养包括职业道德、职业态度、职业行为习惯和职业技能。每一个人在职业活动中，专业技术、敬业精神、合作互助固然重要，职业道德起着导向和决定作用。这是为什么呢？

在心理学范畴内构建的职业道德蕴涵着知、情、行三者之间的关系。“德”是规范人的行为之价值尺度，职业道德的目标显然是要按照特定时代、特定社会的道德观念来培养、塑造人的品德、信念和行为习惯。要完成此目标，涉及到三步：知与不知、信与不信、行与不行。其中，知与不知是认知领域要解决的问题，职业道德是要进一步面对和解决信与不信的矛盾，以及如何使受从事考评、考务和督考工作者的道德认识内化，升华为道德信念和道德理解，形成道德行为的力量。

职业道德在人们的职业活动中主要以两种不同的形态存在，一是表现为道德主体的品质，可以称之为“德性”，另外就是表现为道德主体的行为，就是我们通常所称的道德生活、道德实践或“德性生活”，应当说，职业道德的修养与实践至关重要。没有职业道德的素养是恶的和道德，所产生的行为也一定是恶的和道德的。

“德”是职业素养的灵魂，是考评人员、考务员、督考员“做人”的方向、标准和拚搏奋斗的动力。职业素养涵盖职业道德，职业道德是职业素养的核心内涵。职业素养无论从“显性”即看得见、摸得着的行为、作风看，还是人人“隐性”即内在的、思想深处的观念、意识看，体现了“知一行”的综合品质。

---

## 二、考评人员、考务员、督考员职业道德建设是践行社会主义核心价值观的具体体现

社会主义核心价值观是指那些在社会主义价值体系中居主导地位、起决定性指导作用的价值理念，是反映社会主义基本的、稳定的社会关系及价值追求的价值观。它是社会主义价值体系中最基础、最核心的部分，是我们民族长期秉承的反映社会主义本质和建设规律的根本原则和价值观念的结晶。

党的十八大适应当代中国社会发展需要和广大人民群众的共同期盼，以社会主义核心价值体系为基础，明确提出了以“三个倡导”为主要内容的社会主义核心价值观，“倡导富强、民主、文明、和谐，倡导自由、平等、公正、法治，倡导爱国、敬业、诚信、友善，积极培育社会主义核心价值观”。从不同层面规范了我们国家、社会和公民的核心价值追求。实现了国家、集体、个人在价值目标上的统一，兼顾了国家、社会、个人三者的价值愿望和追求。标志着我们党对中国特色社会主义的认识已从制度层面深入到价值观层面，是我们党重大的理论创新，是对马克思主义价值学说的丰富和发展。

考评人员、考务员、督考员职业道德建设的本职内涵是同社会主义核心价值观一脉相承的，是社会主义核心价值观在考评、考务、督考活动规范的具体体现，可以说社会主义核心价值观为广大考评人员、考务员、督考员诚信履职、岗位奉献、自觉践行，树立了标杆，指明了方向。

### 三、考评人员、考务员、督考员职业道德特征

#### （一）考评人员、考务员职业道德特征

考评人员、考务员职业道德行为具有示范作用，对于参与技能鉴定的学员职业心理和职业行为具有直接的示范和影响作用，其职业道德要求高于一般的职业和工种。它要求考评人员、考务员忠于职守，公正廉洁，具有社会责任感和法纪意识。考评人员、考务员的职业道德除具有一般职业道德的特点外，还有其独特的方面，这是由考评人员、考务员的职业活动特点所决定的。

考评人员、考务员的职业道德有三个特征：

---

## 1. 严格、公正、廉洁是考评人员、考务员职业道德的基础

考评人员、考务员作为鉴定工作的具体执行者，对保证整个鉴定工作的严肃和质量起着关键性的决定性作用，要做到公平公正、保证质量，必须做到“严格、公正、廉洁”六个字。严格是指要严格执行鉴定的标准和程序，严肃鉴定的纪律，重点是严格执行鉴定的评审和考务纪律。公正是指要认真按照国家下发的鉴定标准进行鉴定，按照评分标准评分或评定等级，要把握统一的尺度，公正地对待每一位考生，不能有严有宽，标准不一。廉洁就是清白自律，坚持原则，履行职责。不贪污受贿、不吃请受礼、不徇私情，从思想上筑起一条牢固的职业道德防线。在市场经济条件下，特别是当考评结果直接影响到鉴定对象的个人利益时，所谓的“等价交换原则”等权钱交换意识会自觉不自觉地影响到我们的考评工作，如果考评人员、考务员不具备廉洁公正的品质，就可能利用手中的考评权利换取某种利益，丧失鉴定工作的严肃性和公正性，其结果是损害了企业和国家的利益，使劳动者素质下降，影响职业技能鉴定事业和我国社会主义现代化建设。为此，严格、公正、廉洁是考评人员、考务员职业道德的首要条件和基础。

在以往考评、考务工作中，也出现过考评人员、考务员丧失原则违规、违纪、违法的现象，譬如：泄露试题信息、收受贿赂、协同作弊，不能严肃纪律、监考不严，评审标准执行不一，甚至对违纪行为睁一只眼闭一只眼等，反映出个别考评人员、考务员身上存在着这样和那样的问题，其结果直接影响到职业技能鉴定工作的严肃性，在社会上产生极其不良的负面影响。

严格、公正、廉洁是考评人员、考务员的职业道德要求，也是职业法纪的底线。任何忽视职业道德规范、漠视考务法规的行为付出的只能沉重的代价。

## 2. 精益求精是考评、考务员职业道德的特色

实施考评和考务工作中要求考评人员及考务员按照有关标准和凭借自己在某职业的专业知识和技能水平，对考生技能水平进行的一种质化和量化的考核与评审，这就要求其必须应具备较高的专业技能，掌握必要的考评技术和方法，能自觉加强监考、评定过程的规范

---

化、标准化、流程化、模板化等建设，对于考生“如何做、做到什么程度和提供怎样的及时帮助”心中有数。因此，考评人员、考务员必须有本职业精湛的技艺和丰富的经验，才能把好鉴定质量关，更好地为鉴定对象服务、为社会服务。可见，考评人员、考务员的职业技能水平和职业操守具有深刻的道德含义，这也是考评人员、考务员职业道德的特色。

### **3. 奉献是考评人员、考务员职业道德的内在精神**

做事、做好事、立足岗位的无私奉献，有着不同的境界。

奉献是一种情操，是一种高尚的道德行为。考评、考务工作要求考评人员、考务员在授权范围内履行职责，对鉴定对象技能水平进行客观公正的考核和评审，工作难度大，时间较长，现场情况多变，这就需要考评人员、考务员具有奉献这种特殊的职业道德品质，为国家选才，为企业把关，对社会负责。没有这种精神，就无法养成奉献的道德品质，就不可能很好地履行职责。因此，奉献精神是考评人员、考务员职业道德的内在精神。

#### **（二）督考员职业道德特征**

督考员职业道德特征更为丰富，除了具备考评人员、考务员所具备的严格、公正、廉洁、精益求精、岗位奉献职业道德特征外，督考员的职业道德特征还表现在：严肃细致，耐心周到，高度负责。

一方面，督考员须接受聘用和工作安排，应按照公布的职业标准和操作规程的要求，对考场或实操现场考评活动进行检查，对考评人员、考务员的工作实施监督、指导和协调，以保证实操现场考评的质量和职业标准掌握的一致性，保证考务工作的严肃、规范和顺利展开。

另一方面，督考员要有高度的责任心，发现问题及时提出改进意见，发现违纪、违法现象要率先制止，并第一时间向考评、考务中心反馈情况。

督考员的工作即是一份责任，又是一种担当。督考工作的内涵要求督考员必须严谨、细致、耐心、负责，为考评、考务工作营造良好的制度环境和监督环境。

### **四、考评人员、考务员、督考员职业道德的基本原则**

职业道德的基本原则体现了特定职业对从业人员最基本的要求，



---

是贯穿职业道德规范的总纲。考评人员、考务员、督考员职业道德的基本原则概括的理解就是公正。公正明确了考评人员、考务员、督考员在其职业活动中的道德意识和道德行为方向，是集体主义精神和为人民服务思想在职业技能鉴定工作中的集中体现。

### **（一）考评人员、考务员职业道德的基本原则**

#### **1. 公正**

公正是指公平正直，不狭隘偏私。公平正直就是平等待人，办事合情合理、不偏不倚。不狭隘偏私就是要树立正确的人才观，有博大的胸怀接纳人才、评价人才，过程不徇私情，不谋私利。考评人员、考务员代表的是社会整体利益，在职业技能鉴定中，客观公正地考评每一个鉴定对象，使鉴定对象完全凭借自己的技能取得相应的资格证书，体现了公正的内在涵义，同时也是正确处理个人利益与整体利益的客观要求。公正作为考评人员、考务员最基本的行为特征，它指导着考评人员、考务员正确处理各种利益关系，使自己的一切职业行为都合乎这一要求。

#### **2. 公正的要求**

公正的基本要求主要表现在两个方面：一方面，是人格的平等。不论鉴定对象的年龄、性别、民族、相貌、职务、亲疏关系等，一律平等对待，热情服务，认真考评。如果考评、考务员凭借自己的个人好恶，对鉴定对象给予不同的对待，就意味着将服务于社会的职业技能鉴定活动变成服务少数鉴定对象的职业行为，损害了其他鉴定对象的利益，也损害了用人单位和国家的利益，这是不道德的行为。另一方面，是考评标准上的平等。在评分标准上要一视同仁，特别是在一些学科化程度较低的经验性职业，如美容、美发、中式烹调等职业的考评中，很难事先制定一些客观标准来进行成绩的评定，主要是取决于考评、考务员自身的经验和知识，带有很大的主观性。因此，要求考评人员、考务员必须维持评分标准的一致性。

公正是相对不公正而言的，考评人员、考务员的不公正，主要产生于以下几个因素：一是职业法规意识问题，即考评人员、考务员不廉洁；二是专业素质问题，即技术水平不高；三是价值观念和心理素质问题，凭个人感情对考生作出的裁判和评价往往带有很大的随意

---

性。考评人员、考务员要有大局意识，“尊重劳动、尊重创造、尊重知识、尊重人才”。考评人员、考务员的不公正是职业技能鉴定工作的腐蚀剂，而以公正为基本原则的考评人员、考务员职业道德规范能够有效地维系一个平等、秩序井然、和谐、稳定的职业技能鉴定制度，推动职业技能鉴定工作的发展。

## （二）督考员职业道德的基本原则

在职业道德原则方面，督考员所应遵循的基本原则包括：客观、公正、规范、廉洁。

相比较而言，督考员职业道德的基本原则较考评人员和考务员的相关要求更全面。在督考过程中，督考员坚守道德底线，不违规则，不徇私情，不辱使命。要有更高的眼界、更高的标准来对待技能人才的考评、考务工作。严格的督，规范的导，提升考评、考务工作的整体质量和水平。

## 五、考评人员、考务员、督考人员职业道德规范

### （一）考评人员、考务员职业道德规范

规范即准则。职业道德规范是职业道德基本原则的具体化，它在职业活动中调整个人与他人、集体、社会之间的利益关系，是判断人们行为善恶的准绳。不同行业有不同职业道德的具体要求，考评、考务员职业道德规范是考评人员、考务员所必须遵守的行为标准，其基本内容有以下四个方面。

#### 1. 爱岗敬业，尽职尽责

爱岗敬业、尽职尽责就是热爱自己所从事的职业，忠实地履行职业责任。一个考评人员、考务员要做到爱岗敬业、尽职尽责，就要树立职业荣誉感和职业责任感。考评人员、考务员对考评工作有一个从不了解到了解熟悉和认识的过程，只有把职业技能考评工作与提高劳动者素质、建立和完善劳动力市场和社会主义现代化建设联系起来，才能把考评变为自觉行动，把考评工作作为一种义务。因此，当考评人员、考务员深刻理解职业技能鉴定工作的意义并自觉履行考评义务时，也就树立起了职业荣誉感和责任感，就会做好考评工作。

#### 2. 钻研技术，精益求精

钻研技术是指深入研究本职业技术知识和操作技能。精益求精是

---

指技术好上更好，一是精通本专业的业务，二是精通鉴定工作业务。职业技能鉴定是一项技术性、政策性很强的工作，同时，职业技能鉴定制度也会随着技能鉴定实践的发展，而不断地改进与完善。因此，要求考评人员、考务员加强对鉴定基本理论、政策和有关学科理论知识的学习，熟悉行业、职业的标准和鉴定技术与办法，学习新的专业知识、新工种、新技术、新材料、新工艺，了解国内外职业技术培训的新趋势，与时俱进，主动适应鉴定工作发展的需要，不断提高自身的技能和鉴定技术水平，才能做到客观和公正，才能适应考评工作的需要。

### **3. 公平公正，廉洁自律**

考评人员、考务员是鉴定工作中的执法者，代表的是社会整体利益，在职业技能鉴定中客观公正地考评每一个鉴定对象，使他们完全凭借自己的知识和技能取得相应的职业资格证书。要求考评人员、考务员善于正确处理个人利益与整体利益的关系，严格按章办事，严格遵守和执行考评人员守则和考评标准，自觉加强道德修养，增强法纪意识，自觉接受（社会、劳动者、鉴定机构）监督，真正做到执考严明、公平公正。

### **4. 举止文明，礼貌待人**

考评、考务工作是与社会考生面对面的服务、监督、评价过程，是十分庄重和严肃的工作，要求所有人员在工作过程中仪容、仪表得体，大方；举止端庄，礼貌用语；认真负责，保持工作场所的整齐、整洁。任何一个考评人员、考务员在职业技能鉴定考评工作中都会有机会与考生面对面的联系，这就要求考评人员、考务员不仅本身的言谈和行为举止要文明，而且与人交往时，要礼貌待人，态度和蔼。举止文明、礼貌待人能够树立考评人员、考务员的良好形象。同时，考评人员、考务员之间要形成讲团结、讲协作、讲奉献的和谐融洽的工作氛围，保证以良好的精神风貌投入到考评、考务工作。

总而言之，考评人员、考务员要善于严谨治学，谦虚好学；要精益求精，创新发展；要终身学习，持续提升。以求真、务实的职业操守，赢得社会的赞誉。

## **（二）督考员职业道德规范**

---

由于督考员的工作性质不同，所遵守的职业道德原则有别于普通的考评人员、考务员，这种规范、自律和严谨的工作要求，赋予了督考员更多的责任，更高的要求。因此，督考员的职业道德规范包括了：

1. 遵守制度，廉洁自律
2. 履行职责，公平公正
3. 严格规范，尽心尽力
4. 举止文明，礼貌待人
5. 督导及时，保障有力

为使广大督考员切实担负起神圣的职责，为考评、考务工作提供高质量的、可信赖的专业督导，在社会公众中树立良好的职业形象和职业信誉，就必须大力加强对督考员的职业道德规范教育，强化道德意识，提高道德水准。

## 六、考评人员、考务员、督考员职业道德修养

考评人员、考务员、督考员良好的职业道德修养并不是先天固有的，而是在科学理论的指导下经过长期的实践进行锻炼的结果。

重视道德修养是中华民族的优良传统。孟子说过：“君子之首，修其身而平天下。” 考评人员、考务员、督考员履行特殊的职业职责，其道德修养水平，思想和品德，知识和才能，情感和意志，以及世界观和人生观，影响着个体的价值判断和职业行为。新的时期，作为社会的一员，我们每一个都在以实际行动自觉践行社会主义核心价值观，自觉为实现中国梦而努力，考评人员、考务员、督考员加强职业道德修养，提升职业行为的义务感、正义感、责任感、良心感、荣誉感和幸福感非常重要。

考评人员、考务员、督考员加强职业道德修养的途径和方法有很多，具体为：

### （一）提高职业道德认识和陶冶职业道德情感是增强考评人员、考务员、督考员职业道德修养的前提

考评人员、考务员、督考员职业道德认识是考评人员、考务员、督考员对道德知识的理解和掌握。考评人员、考务员、督考员要形成良好的道德品质，就必须不断学习和掌握考评人员、考务员、督考员职业道德知识，深刻理解考评人员、考务员、督考员职业道德原则、

---

规范，把外在的道德规范内化成为从事考评、考务和督考工作的行为准则。只有这样，才能增强履行考评人员、考务员、督考员职业道德义务的自觉性。同时，考评人员、考务员、督考员职业道德情感是从业者在处理人际关系、评价某种行为时所产生的内心体验。没有这种内心体验即诉诸情感的道德认识，其道德行为就缺乏内在动力。应该说，考评人员、考务员、督考员职业道德修养的增强，是考评人员、考务员、督考员职业道德认识和职业道德情感相互作用的结果，共同构成了考评人员、考务员、督考员岗位职责活动中相对完整的道德意识。

### **（二）磨练职业道德意志、坚定职业道德信念是考评人员、考务员、督考员履行职业道德行为的有力保证**

道德意志在道德素质的培养中起着重要作用。在道德生活中，一个具有顽强道德意志的人，即使在纷繁复杂的外部的条件下，也能抵制外来的腐蚀和引诱，保持富贵不淫，贫贱不移，威武不屈的高尚情操。道德信念是考评人员、考务员、督考员对道德理想、道德人格、道德原则、道德规范的坚定不移的信仰，是道德认识转变为道德行为的媒介和内驱力。可以说，道德信念是道德品质构成的核心要素，是人们的道德行为最深层的根据和重要保证。

### **（三）强化“慎独”，重视考评人员、考务员、督考员职业道德行为习惯养成**

在道德品质的构成要素中，道德认识、道德情感、道德意志、道德信念均属道德意识范畴，它们的作用在于指导和影响道德行为的抉择。但是，如果一个人只停留在道德意识阶段而不去行动，不去履行道德义务，那么，他就只能具有某种道德意愿和动机，而不具有实际的道德品质。

行为又反映着个体的道德素养。儒家倡导的慎独，其意蕴深处包含着自觉、自愿、自主、自决等自律道德教育思想，充分反映出了道德行为的本质特点。子曰：“吾日三省吾身”。慎独作为一种文化传统和精神，对构成我们的民族性格曾起过很大的作用。其精神实质在现代社会中也同样是值得继承和发扬的。慎独不只是一种修养工夫，也是自我培养智慧的一种必要的生活方式。一个人在任何时候，特别

---

是独处时，其言行更要谨慎不苟，不能失节。

今天，我们考评、考务、督考的环境也在发生变化，社会上有些人只是看到职业资格证书的作用，却不愿意为合法取得证书而付出努力，个体的、群体的、协同的蒙骗、作弊等违规、违法行为时有发生。考评人员、考务员、督考员如何能秉持公义、坚定信念、依法履职，考验着职业操守和道德守则。有几句话是值得大家对照自省的，如：“守住了自己才能守住家”、“人不自救无可以救”、“出污泥而不染”、“常在河边走就是不湿鞋”。

从道德意识到道德行为，身体力行，循环往复，自觉形成道德行为习惯，人生的修养必定上升到新的高度。

#### **（四）加强学习，实现职业能力的可持续发展**

学习是提高自身修养的必由之路，我们必须真正把学习当作一种责任，一种追求，一种境界，做到学习工作化，工作学习化。

在科学化、知识化、信息化、现代化快速发展的社会里，一个人无论掌握多么现代化的知识，他在若干年后都会碰到知识老化或过时的问题。考评人员、考务员、督考员要自加压力，学习专业、学习法律、学习新科技，增加自己的知识面，丰富自己的科学、文化和技能底蕴，以扎实的职业社会能力和职业方法能力适应社会发展和岗位职责需要。

还要善于向有经验的、优秀的考评人员、考务员和督考员学习，学习他们谦虚做人、严谨做事，笃思敏行。

总之，考评人员、考务员、督考员的职业道德修养是一个长期他律、自律的提高的过程。需要考评人员、考务员和督考员投身岗位实践，用行动来检验职业道德水平，把修养贯穿于整个职业活动。

### **第三节 考评人员、考务员、督考员职业道德考核与管理**

考评人员、考务员是鉴定活动的主导因素，其考评行为直接决定着鉴定的质量。因此，加强考评人员、考务员和督考员职业道德考核与管理，加强考评人员、考务员、督考员职业道德培训和考查，不断增强对考评工作的责任心，自觉地维护职业技能鉴定工作的公正性和权威性十分有必要。

#### **一、建立考评人员、考务员、督考员职业道德考核与评价机**

---

## 制

建立考评人员、考务员、督考员职业道德考核与评价机制，依考评工作规范要求，采用监督、考核、评估等方式和程序，对考评人员、考务员、督考员职业道德水平和行为性质进行客观的考核和评价。将“培训、考核、聘任、使用”实行一体化管理，对于在具体考评、考务和督考过程中有违规、违纪行为者，应及时停止聘任期内的考评、考务和督考工作，续聘时应重新评价、审核，不合格者坚决不予续聘。

## 二、加强对考评人员的督导工作，形成有效的保证及管理体系

考评、考务工作要接受督考员的监督和指导。考评人员、考务员的管理是一个系统工作，技能鉴定和考务工作的督考员在鉴定和考务工作中必须对考评人员、考务员的岗位行为进行有效的督导，严把过程和环节质量关。理论知识考试主要看考务员能否严格执行考场纪律；技能考核主要看考评人员能否按试卷的要求，严格合理的判分，是否随意的更改鉴定的项目，降低或增加鉴定的难度；在登分的过程中能否做到准确无误等等。对于不能正确开展工作或有违纪行为的考评人员（考务员），必须及时指出，严肃批评，情况严重的要通报批评、视情节取消考评人员（考务员）资格，并将结果通报考评人员（考务员）所在单位。在督导工作总结与交流时告诫其他工作人员，吸取教训，引以为戒，把严格执行纪律变成考评人员、考务员的自觉行动。

鉴定站（所）也必须要用鉴定规范的要求约束考评人员、考务员的行为，确保鉴定的质量。在考评人员使用上，执行回避制度，考评人员与报考人员有近亲属，师生关系时，考评人员必须主动申请回避。在工作中考评人员在执行任务时实行派遣制度，在委托书上明确考评地点、时间、工种、等级、职责并建立考评人员档案，记录考评人员的工作质量情况，在考评工作中做到轮换、交叉或回避。

同时，鉴定站（所）也要加强督考员的宏观管理，加强信息沟通，强化监督和管理职能，规范督考过程及行为。

系统化的工作需要系统化管理，对考评人员队伍科学化管理，能够促进质量管理体系，对鉴定过程实施全程监控，保证鉴定工作的

---

质量。

### 三、完善常规化培训和奖罚分明的管理模式

职业技能鉴定工作是一项富有挑战性的工作，考评人员、考务员和督考员队伍也是一支特殊的队伍，它的特殊性在于他们来自不同的单位，来自不同的行业，考评工作又是本职工作的份外之事，而这项工作恰恰又是承担着为行业把好关、为社会选拔人才的重要关口。考评人员、考务员和督考员的素质直接影响着鉴定工作的质量，也影响着考评工作在社会上的形象。因此，要把考评人员、考务员甚至督考员的培训工作常态化、制度化，把考评人员、考务员和督考员的职业道德培训作为教育的核心，常抓不懈，加强人员的专业化建设，建立一支过硬的考评、考务和质量督考队伍。

确立以业绩为主的考评奖惩制度，强化舆论导向功能，典型引导功能和榜样的激励、鞭策功能。奖罚分明可以把考评人员、考务员的职业道德要求与个人利益结合起来，体现了义利统一的原则。对在鉴定工作中，始终强调的是鉴定的质量，提高考评工作相关人员的整体素质和工作质量。

### 四、建立考评人员、考务员和督考员队伍的业务档案

考评人员、考务员和督考员队伍的业务档案，为技能鉴定工作和考核队伍的管理留下完整的工作记录。在管理活动中，有比较、有鉴别，对考评工作中相关人员因主观努力不够，落实工作职责不到位，目标任务未完成，产生不良后果的，视情况给予批评教育，直至追究主要责任人和直接责任人的责任。对于那些长期坚持原则、公平公正、无私奉献、廉洁服务的先进典型进行表彰，丰富考评人员、考务员和督考员职业道德教育的素材，积累考评工作的经验和成果。

考评人员、考务员和督考员职业道德规范是考评、考务工作的行动指南。新时期，有针对性地进一步强化队伍的职业道德要求，规范考评人员、考务员和督考员的职务行为，严明职业纪律。工作过程坚持以人为本，加强服务，维护职业资格证书权威，保证鉴定质量的同时积极扩大鉴定规模和成果，是职业技能鉴定和考评工作实践科学发展观的具体体现。有利于推动考评工作廉洁、公正地开展，有利于维



---

护社会秩序公正、规范健康地发展。

## 五、案例分析

### 案例一：评卷放水谋利，身陷铁窗服刑

经过：2010年4月-2010年7月期间，我市某职业（工种）考评人员某某等人，在金钱的利诱下，与不法分子勾结，借计算机评卷之机，将大批不合格的考生成绩评定为合格，被查出。因情节恶劣，构成了犯罪，被司法机关依法判刑，最高者判刑11年。

这个案例说明，作为考评人员不仅要遵守职业道德，更要遵守国家法律，触犯了法律，不仅对国家造成损失，更是断送了自己的前程，毁坏了自己的家庭。

### 案例二：向考生索钱，丢饭碗不值

经过：2005年，我市某培训机构老师，同时又是考评人员，因参训学员要考中级电工，该老师利用其考评人员的身份向学生索钱，声称能帮助过关，考生第一次给钱后未能通过，第二次又加倍索钱，遭到学员举报。

培训机构接到举报后，解除了劳动合同。

这个案例说明，个别考评人员职业道德低下，已经突破了职业道德的底线。

## 思考题：

1. 职业道德的主要内容有哪些？
2. 如何正确理解考评、考务工作的公正要求？
3. 为什么说职业道德是考评人员、考务员、督考员职业素养的重要组成部分？
4. 为什么说考评人员、考务员、督考员职业道德建设是践行社会主义核心价值观的具体体现？
5. 结合工作实际，谈谈考评、考务员具有奉献精神和行动的意义？
6. 考评人员、考务员职业道德的特征是什么？
7. 督考员职业道德基本原则与考评、考务员职业道德基本原则有何异同？
8. 考评、考务员职业道德规范有哪些？
9. 督考员职业道德规范有哪些？
10. 如何正确理解考评、考务和督考员职业道德的考核与管理？

- 
11. 结合实际，谈谈考评、考务和督考员职业道德培训的必要性。
  12. 从哪些方面加强考评人员、考务员、督考员职业道德修养？
  13. “慎独”对考评人员、考务员、督考员职业道德修养有哪些重要性？
  14. 结合实际，谈谈加强督考员队伍建设的必要性。
  15. 如何加强考评、考务、督考人员职业道德的考核与管理？

## 附件 1:

### 深圳市职业技能鉴定考评人员诚信守法责任书

根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》规定，按照《公民道德建设实施纲要》要求，结合我市职业技能鉴定工作实际和考评人员队伍建设的需要，为建立诚信考评体系，树立我市职业技能鉴定品牌，提高社会公信力，特制定《深圳市职业技能鉴定考评人员诚信守法公约》，希望全体考评人员恪守公约，坚守诚信。

《深圳市职业技能鉴定考评人员诚信守法公约》包括：

- 一、遵纪守法，严格按照考评相关规定进行考评。
- 二、遵守职业道德规范，对考生一视同仁，平等对待，避免对任何考生造成态度上的差异。
- 三、不利用工作之便收受考生财物，不为作弊行为开方便之门，不涂改伪造鉴定评价资料。不在鉴定管理过程中复制鉴定资料、阅读各种报刊杂志、打瞌睡、聊天、打开或使用手机、擅自离开考场、帮助或包庇考生作弊、及任何非正当原因干扰考生鉴定等。不将鉴定资料提供给考生外的任何第三方以获得商业利益。
- 四、准时参加考评工作，按时到岗，不迟到，不早退。
- 五、服从考场统一指挥，接受考务统一安排，接受监督和管理。
- 六、倡导积极合作，确保考评过程协调有序、不抵毁其他考评人员声誉。
- 七、不断提高自身技能水平、参加继续教育、提高考评能力、适应鉴定发展需要。
- 八、诚信回报社会。积极参与制定或规范本行业、本工种职业技能标准等公共服务。

作为考评人员我郑重承诺并签约：本人在担任职业技能鉴定考评人员和履行考评职责时，恪守诚信守法公约，严格按照考评人员规则和考评标准操作，保证鉴定考评工作的公正公平。

深圳市职业技能鉴定指导办公室

考评人员签名：

考评工种：

签约日期： 年 月 日

签约日期： 年 月 日

---

## 附件 2:

### 考评人员到期评价指标体系

本评价指标由 3 项一级指标、14 项二级指标、67 项三级指标组成。

#### 一、自身条件

##### 1. 职业资格证书或职称

- (1) 取得的职业资格证书等级或职称等级
- (2) 是否与考评工种有关
- (3) 取得多个工种职业资格证书
- (4) 职业资格证书或职称发证机关

##### 2. 学历

- (1) 最高学历
- (2) 所学专业是否与考评工种相关
- (3) 是否就读全日制学校
- (4) 已参加培训的性质
- (5) 所培训专业是否与考评工种相关

##### 3. 技能方面获奖情况

- (1) 获奖类别
- (2) 获奖级别
- (3) 颁奖单位

##### 4. 任职情况

- (1) 工作情况
- (2) 工作岗位
- (3) 担任职务
- (4) 工作内容是否与考评工种相关

##### 5. 自身发展

- (1) 不断提高自身技能水平
- (2) 积极参与制定或规范本行业、本工种职业技能标准等公共服务工作
- (3) 积极参与公益性社会服务
- (4) 相关部门报刊杂志及《鉴定简报》发表数量

- 
- (5) 积极参与交流合作活动
  - (6) 不断提升自身在行业内地位
  - (7) 不断提高自身道德品质修养

## 二、自律与诚信建设

### 1. 遵守纪律情况

- (1) 平时考评出勤情况、按时到岗情况
- (2) 考评人员选用变更异常情况
- (3) 是否执证上岗
- (4) 是否遵守回避等制度
- (5) 是否服从考场统一安排

### 2. 四方反馈

- (1) 考生对考评人员的反馈意见
- (2) 督考员对考评人员的反馈意见
- (3) 实操考场对考评人员的反馈意见
- (4) 考评组组长对考评人员的反馈意见
- (5) 考评人员对试题、实操考场是否提出过实质性意见
- (6) 考评人员是否提出过建设性建议

### 3. 考评过程

- (1) 严格按照考评相关规定进行考评
- (2) 对考生一视同仁，平等对待
- (3) 不利用工作之便收受考生财物，不为作弊行为开方便之门，不涂改伪造鉴定评价资料
- (4) 不在鉴定过程中复制鉴定资料
- (5) 不在鉴定过程中阅读各种报刊杂志、打瞌睡、聊天、打开或使用手机、擅自离开考场、及任何非正当原因干扰考生鉴定等
- (6) 不帮助或包庇考生作弊
- (7) 不将鉴定资料提供给考生外的任何第三方以获得商业利益
- (8) 服从考评组长安排
- (9) 是否与其他考评人员积极合作
- (10) 考评纪录完整，字迹工整

### 4. 投诉情况

- 
- (1) 有效投诉次数
  - (2) 投诉内容性质
  - (3) 处理时考评人员配合情况

## **5. 继续教育**

- (1) 是否按规定参加继续教育
- (2) 是否按规定参加到期培训
- (3) 是否通过到期培训考核

## **6. 考评次数**

- (1) 聘期内参加考评次数是否符合规定
- (2) 未达到次数原因
- (3) 公益性职业技能鉴定参与次数
- (4) 培训鉴定分离

# **三、社会评价**

## **1. 内部评价**

- (1) 自我评价
- (2) 主管单位评价
- (3) 行业评价
- (4) 考评组长评价

## **2. 公众评价**

- (1) 考生评价
- (2) 督考员对考评人员评价意见
- (3) 实操考场对考评人员评价意见
- (4) 新闻媒体评价

## **3. 管理部门评价**

- (1) 受到业务主管单位表彰或奖励
- (2) 受到行业协会表彰或奖励
- (3) 受到政府机关表彰或奖励
- (4) 未受到业务主管单位批评或处罚
- (5) 未受到行业协会批评或处罚
- (6) 未受到政府机关批评或处罚

---

## 附件 3:

### 诚信档案建设项目

#### 一、由鉴定机构录入项目（以每个考评人员每次考评为录入单位）

##### 1. 遵守纪律情况

- (1) 考评人员被系统抽取后，通知、选用过程情况记录
- (2) 考评人员出勤情况，按时到岗情况
- (3) 是否执证上岗
- (4) 是否遵守回避等制度
- (5) 是否服从考场统一安排

##### 2. 考评过程

- (1) 是否严格按照考评相关规定进行考评
- (2) 是否对考生一视同仁，平等对待
- (3) 有无利用工作之便收受考生财物，为作弊行为开方便之门
- (4) 有无涂改伪造鉴定评价资料
- (5) 有无在鉴定过程中复制鉴定资料
- (6) 有无在鉴定过程中阅读各种报刊杂志、打瞌睡、聊天、打开或使用手机、擅自离开考场、及任何非正当原因干扰考生鉴定等
- (7) 有无帮助或包庇考生作弊
- (8) 有无将鉴定资料提供给考生外的任何第三方以获得商业利益
- (8) 是否服从考评组长安排
- (10) 考评记录是否完整、字迹是否工整
- (11) 考评过程出现的其他情况

#### 二、由市职业技能鉴定指导办公室录入项目

##### 1. 投诉情况

- (1) 投诉内容性质
- (2) 处理时考评人员配合情况

##### 2. 继续教育

- (1) 是否按规定参加继续教育
- (2) 是否按规定参加到期培训

---

(3) 是否通过到期培训考核

### 三、四方反馈意见平台建设（由各方从互动平台录入）

1. 考生对考评人员的反馈意见
2. 督考员对考评人员的反馈意见
3. 实操考场对考评人员的反馈意见
4. 考评组组长或其他考评人员对考评人员的反馈意见
5. 考评人员对试题提出的意见
6. 实操考场提出的意见
7. 考评人员提出的建议

### 四、系统自动统计项目

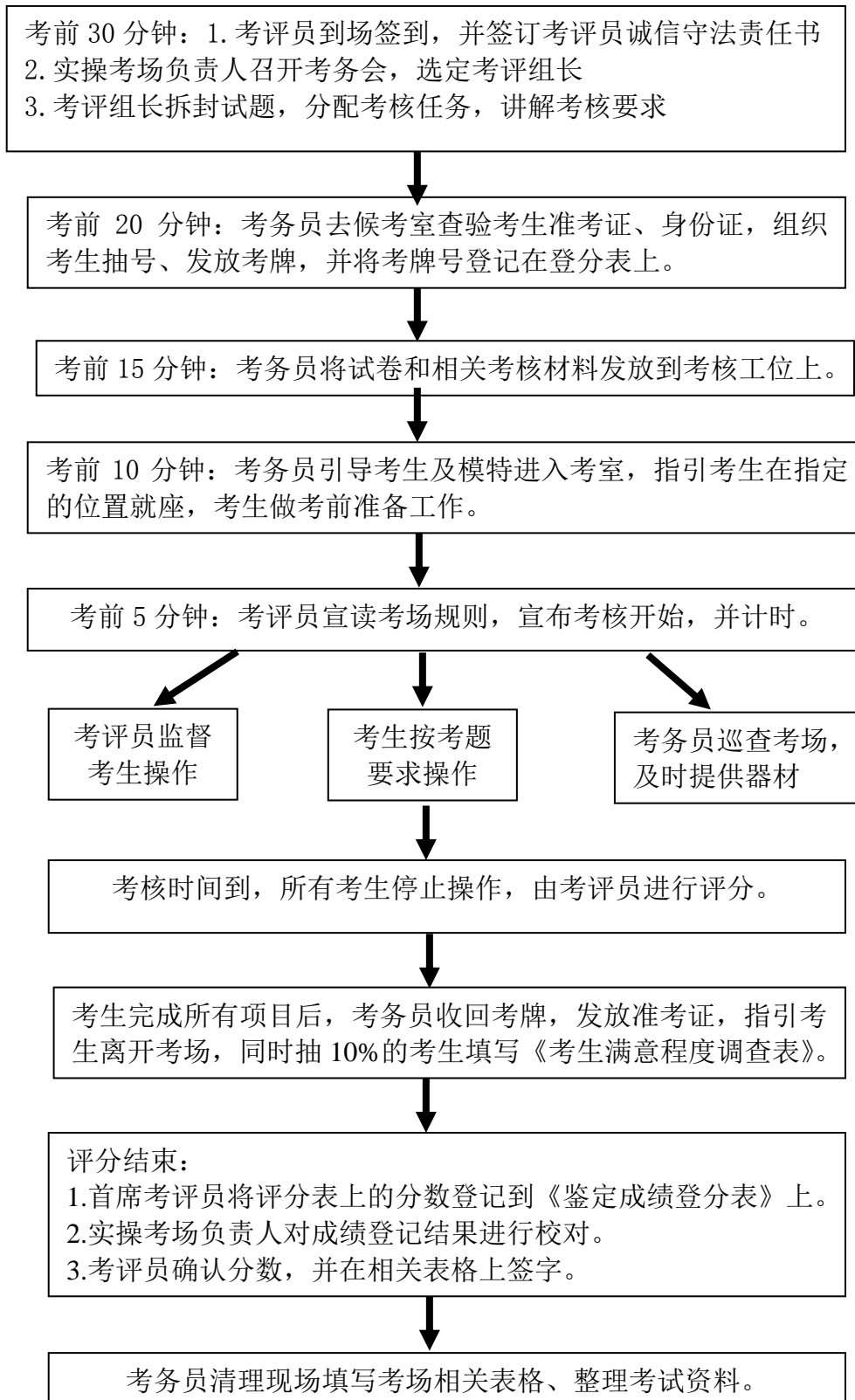
1. 聘期内参加考评次数是否符合规定
2. 公益性职业技能鉴定参与次数
3. 考评人员对试题、实操考场提出的实质性意见次数
4. 考评人员提出建设性建议次数
5. 被有效投诉次数



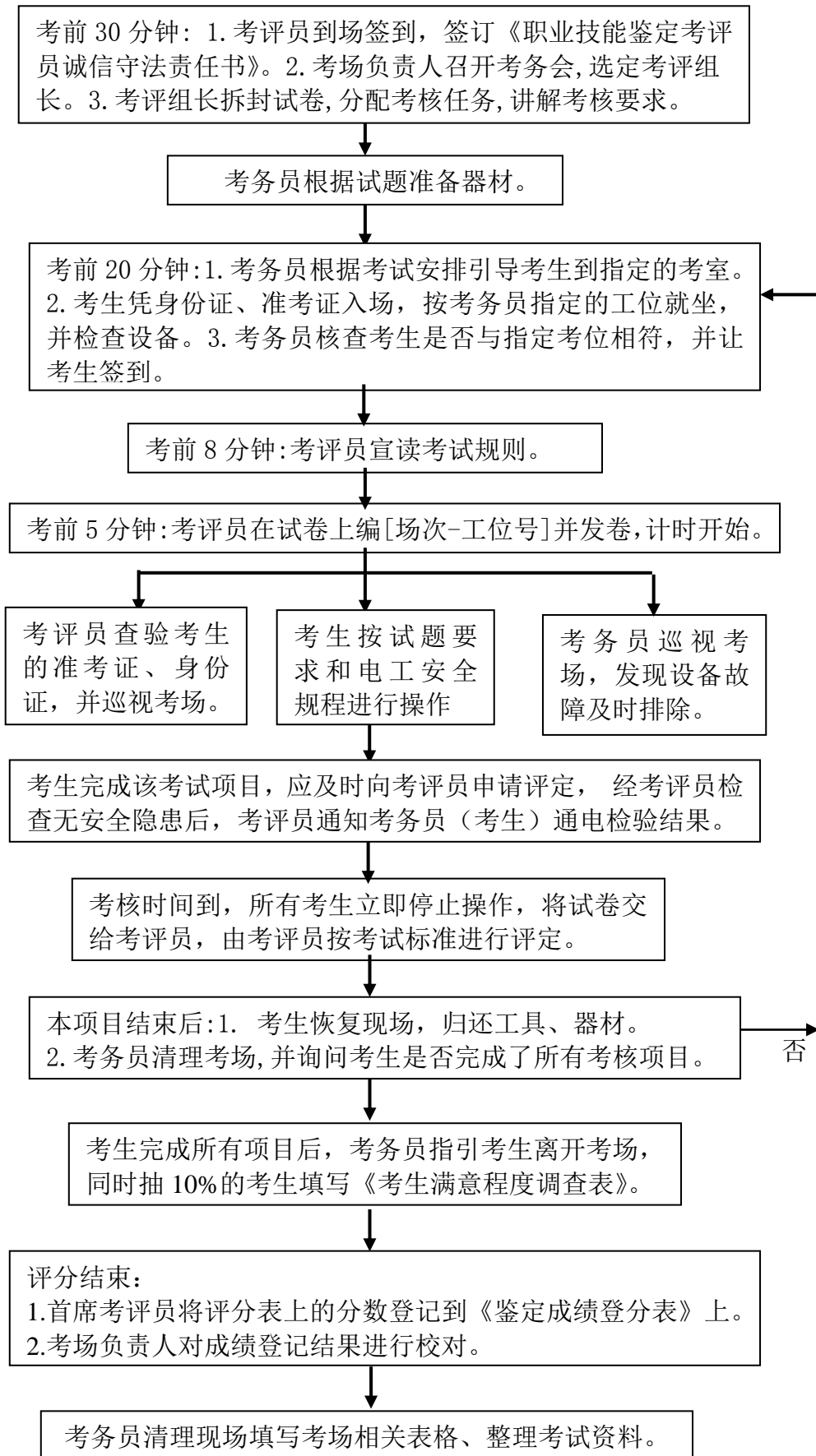
## 附件 4:

### 典型工种操作技能考核流程图

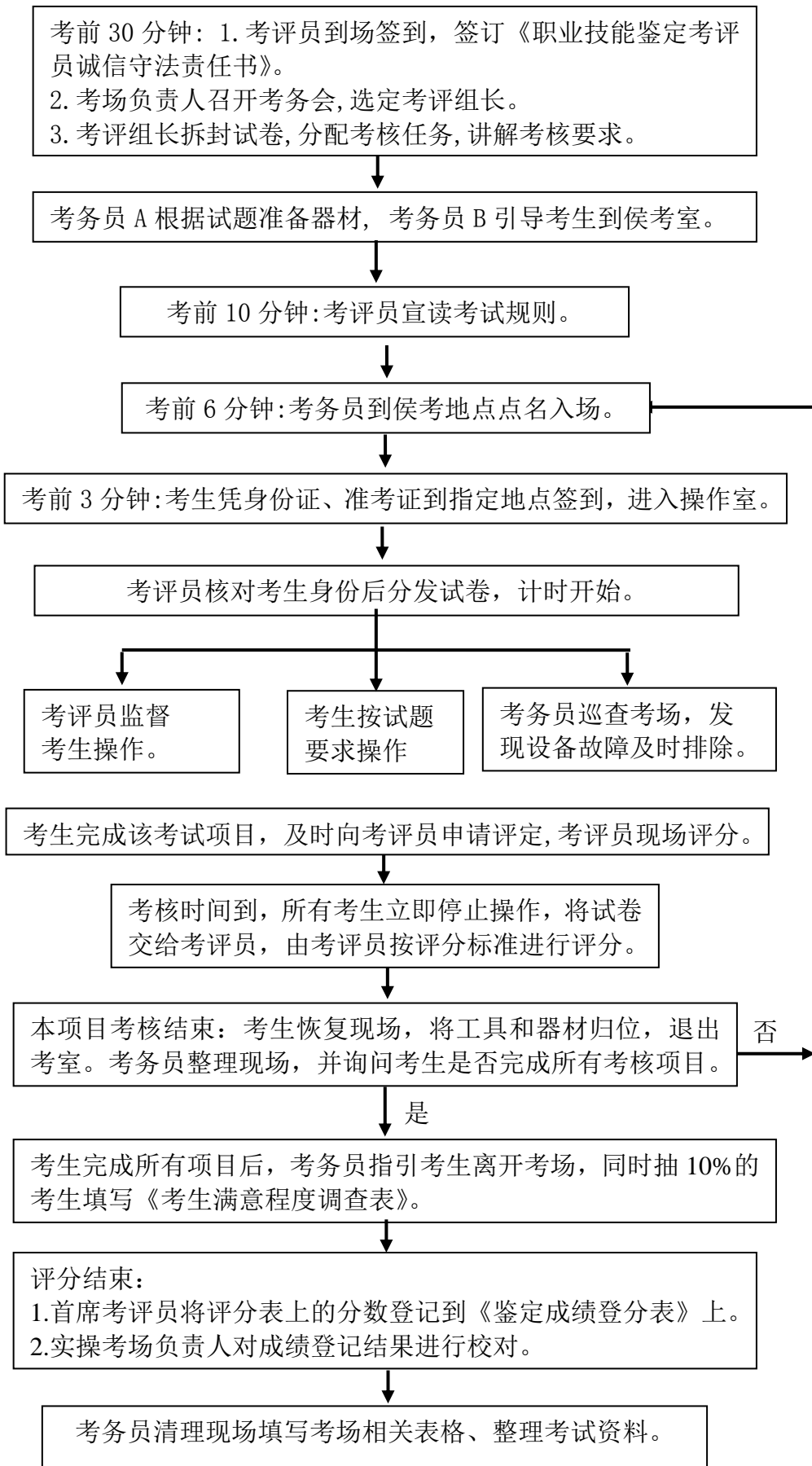
#### 一、美容师操作考核流程图



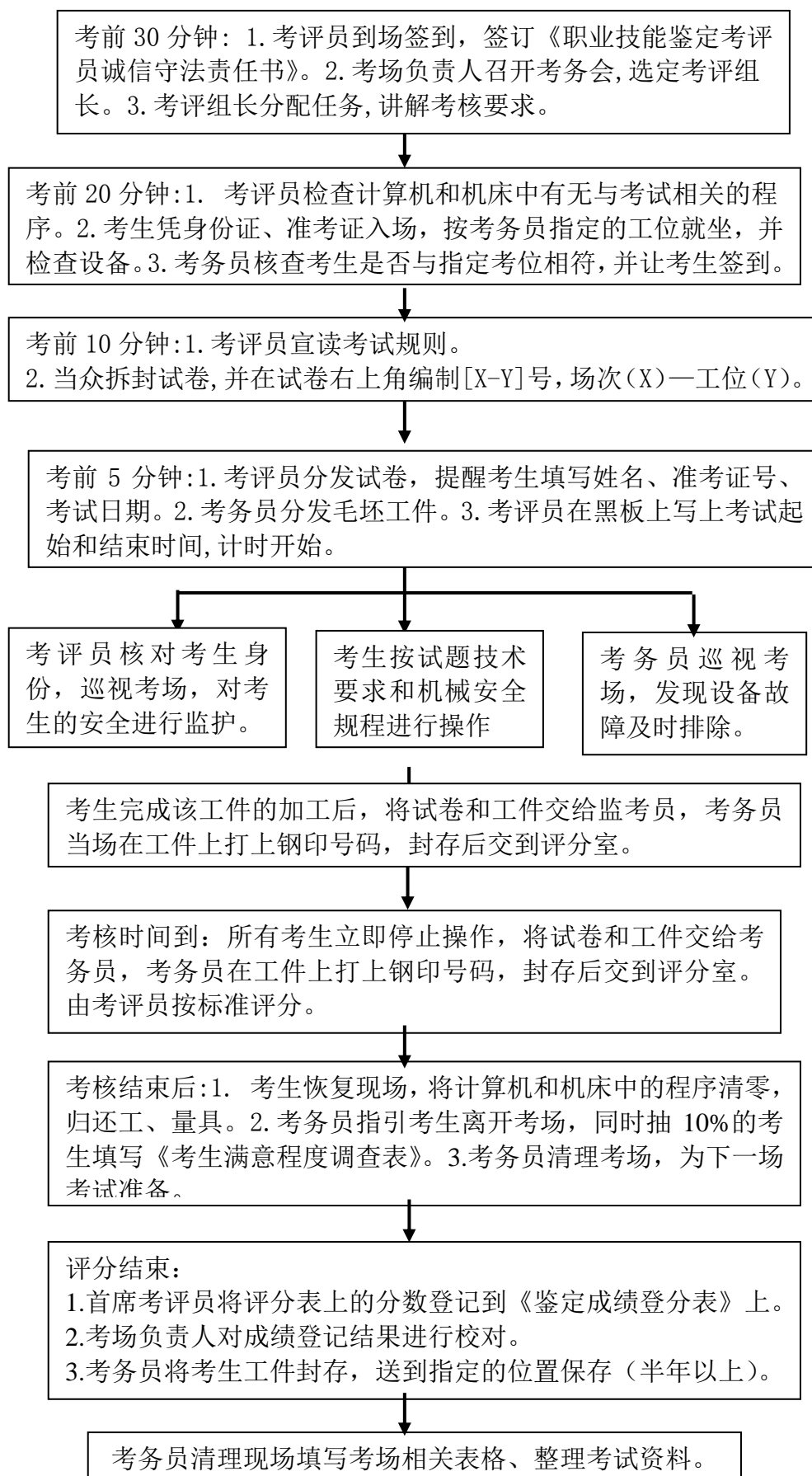
## 二、电工操作考核流程图



### 三、汽车维修工、汽车电工操作考核流程图



## 四、数控铣床操作工操作考核流程图



---

## 附录一：

### 深圳经济特区职业技能鉴定条例

(1997年2月26日深圳市第二届人民代表大会常务委员会第十三次会议通过, 2009年7月21日深圳市第四届人民代表大会常务委员会第三十次会议修订)

#### 第一章 总则

**第一条** 为了规范职业技能鉴定活动, 促进劳动者职业技能水平的提高, 根据法律、行政法规的基本原则, 结合深圳经济特区实际, 制定本条例。

**第二条** 本条例所称职业技能鉴定, 是指依据国家职业(工种)技能标准或者相关职业(工种)技能规范对劳动者的专业知识和技能水平进行考核, 认定其职业资格, 并由市劳动行政部门(以下简称市劳动部门)核发相应职业资格证书的活动。

职业资格等级按照有关规定分为初级技能(五级)、中级技能(四级)、高级技能(三级)、技师(二级)、高级技师(一级)。

国家对特殊行业职业技能鉴定另有规定的, 从其规定。

**第三条** 职业技能鉴定遵循客观、公开、公正、规范的原则。

**第四条** 市、区人民政府(以下简称市、区政府)应当采取措施, 鼓励劳动者根据自身职业发展和就业需要, 自愿参加职业技能鉴定, 提高职业技能水平。

用人单位应当支持劳动者参加职业技能鉴定。

**第五条** 市劳动部门应当根据实际需要, 对国家未发布职业(工种)技能标准的新职业(工种)组织制定相关职业(工种)技能规范并纳入职业技能鉴定范围; 对国家已发布职业(工种)技能标准的, 可以对相关内容进行补充。

**第六条** 鼓励行业协会、企业以及其他组织根据行业发展需要, 在劳动部门以及其他有关部门的指导下, 对国家未发布职业(工种)技能标准的新职业(工种)拟定职业(工种)技能规范。

按照前款规定拟定的新职业(工种)技能规范, 对深圳经济、社会发展有重要影响的, 市政府可以给予适当补贴。新职业(工种)技能规范的内容被国家采纳的, 市政府应当给予适当奖励。

#### 第二章 管理机构

**第七条** 市劳动部门是职业技能鉴定工作的主管部门, 负责对职业技能鉴定活动进行管理和监督。

---

区劳动部门对本行政区域内的职业技能鉴定活动进行监督检查。

**第八条** 设立深圳市职业技能鉴定委员会（以下简称鉴定委员会），履行下列职责：

- （一）审议职业技能鉴定的相关政策和事业发展规划；
- （二）就职业技能鉴定工作的重大问题向市政府或者相关部门提出建议；
- （三）确定各职业（工种）专业技术专家小组，制定其工作规则。

鉴定委员会由市劳动、人事、发展改革、建设、交通等部门代表以及工会、行业协会代表和有关专家组成。

市劳动部门职业技能鉴定指导机构（以下简称鉴定指导机构）是鉴定委员会的日常办事机构。

**第九条** 鉴定委员会下设各职业（工种）专业技术专家小组，履行下列职责：

- （一）专业指导与技术咨询；
- （二）考评人员资质审核；
- （三）复核劳动部门交办的有技术争议的鉴定结论；
- （四）鉴定委员会交办的其他技术性工作。

专业技术专家小组成员由鉴定委员会从符合下列条件的人员中聘任，并应当征求工会、行业协会和行业主管部门的意见：

- （一）具有本职业（专业）高级技师以上资格或者高级以上专业技术职称；
- （二）长期从事本职业（专业）工作，具有相应职业（专业）丰富的理论和实践经验，并在本职业（专业）领域有较大影响；
- （三）具有良好的职业道德。

**第十条** 鉴定指导机构履行下列职责：

- （一）负责鉴定委员会的日常工作；
- （二）组织、协调全市职业技能鉴定工作；
- （三）建立职业技能鉴定试题库；
- （四）聘用、培训和考核考评人员、督考员；
- （五）对职业技能鉴定机构进行业务指导。

### **第三章 鉴定机构和考评人员**

**第十一条** 本条例所称职业技能鉴定机构（以下简称鉴定机构），是指在市劳动部门核准的范围内从事职业技能考核活动，具有法人资格的企业、事业单位或者社会团体。

---

**第十二条** 具有法人资格的企业、事业单位和社会团体从事职业技能鉴定应当具备下列条件，并向市劳动部门申请核准：

（一）有十名以上具有鉴定工作经验的管理人员，其中专职管理人员不得少于五人；

（二）具有与所鉴定职业（工种）和等级相适应的考核场地及符合国家标准的仪器设备、检测手段等考核条件。

市劳动部门应当自受理申请之日起二十个工作日内做出是否核准的书面答复。

**第十三条** 鉴定机构从事职业技能考核活动按照物价管理部门规定的标准收取鉴定服务费用。

**第十四条** 市劳动部门应当按照有关规定对鉴定机构的考核条件和考核质量定期组织检查、评估。

**第十五条** 市劳动部门应当定期将鉴定机构的名称、地址、考核范围等有关信息通过政府网站、新闻媒体等向社会公布。

**第十六条** 考评人员是对劳动者专业知识和技能水平进行考核、评定的人员。

考评人员分为高级考评人员、考评人员。

高级考评人员可从事高级技师、技师和高、中、初级职业资格的考核评定；考评人员可从事高、中、初级职业资格的考核评定。

**第十七条** 考评人员应当具备下列条件：

- （一）具有技师以上资格或者中级以上专业技术职称；
- （二）有三年以上相应职业（工种）从业经历；
- （三）具有良好的职业道德。

高级考评人员应当具备下列条件：

- （一）具有高级技师资格或者高级专业技术职称；
- （二）有五年以上相应职业（工种）从业经历；
- （三）具有良好的职业道德。

符合前款规定的人员经个人申请、所在单位或者行业组织推荐，由相应的职业（工种）专业技术专家小组进行审核；通过审核的，由鉴定指导机构组织培训，根据实际需要聘为相应职业（工种）的考评人员、高级考评人员，并列入考评人员、高级考评人员名册。考评人员、高级考评人员名册应当向社会公开。

---

考评人员、高级考评人员聘期为两年，期满后可以续聘。

**第十八条** 督考员是对职业技能考核和评定实施监督的人员。

督考员由鉴定指导机构从具有两年以上鉴定工作经验的高级考评人员以及其他人员中聘任。

## 第四章 鉴定程序

**第十九条** 从事国家规定必须持证上岗的职业（工种）的劳动者，实行毕业证、职业资格证书双证制度的职业（技术）院校的毕（结）业生，应当申请职业技能鉴定，取得相应的职业资格证书。

其他劳动者可以自愿申请职业技能鉴定。

**第二十条** 按照国家职业（工种）技能标准进行鉴定的职业（工种），按相关规定的条件报考。

市劳动部门可以根据实际需要，对相关报考条件进行必要补充。

劳动者参加国家、广东省以及本市劳动部门、行业主管部门、总工会等主办的职业技能竞赛，获得下列奖项之一的，可以直接申请技师职业资格认定，并免于相关考核：

- （一）获得国家级技能竞赛表彰的；
- （二）获得省级技能竞赛前十名的；
- （三）获得市级技能竞赛前六名的；
- （四）获得省级、深圳市级技术革新三等奖以上的。

**第二十一条** 劳动者按照报考条件，持有关证明材料到指定地点报名、接受资格审查，交纳鉴定费用并领取准考证。

劳动者领取准考证时应当对个人信息资料予以确认，发现有误的，应当在考试前申请更改。

**第二十二条** 在本市就业的困难劳动者，参加职业技能鉴定的，可以申请减免鉴定费用。

按照本条规定减免的费用由财政负担。

**第二十三条** 鉴定指导机构应当定期向社会公布职业技能鉴定项目、报名地点及考核时间。

**第二十四条** 鉴定机构应当于每次考核前从考评人员名册中随机抽取考评人员组成考评组。确定的考评人员名单应当报鉴定指导机构备案。

确定的考评人员名单应当保密。



---

**第二十五条** 职业技能考核试题由鉴定指导机构从国家和广东省劳动行政主管部门建立的试题库中抽取；国家和广东省劳动行政主管部门尚未建立试题库的，考核试题从鉴定指导机构建立的试题库中抽取。

鉴定机构应当在考核当日到鉴定指导机构提取试题。

**第二十六条** 理论考核的考卷应当在考核完毕当日送鉴定指导机构，由鉴定指导机构组织考评人员进行评分。

操作考核由考评组进行现场考核、现场评分。鉴定机构应于考核结束当日将操作考核成绩报鉴定指导机构。

督考员对考核鉴定过程进行现场监督并予以记录，向鉴定指导机构报告。

**第二十七条** 鉴定指导机构应当于考核结束之日起十个工作日内，公布考核成绩。

对考核合格者由市劳动部门核发相应的职业资格证书。

**第二十八条** 劳动者对本人考核成绩有异议的，可以在成绩公布之日起三十日内向鉴定指导机构申请成绩核查。

鉴定指导机构应当自受理之日起十个工作日内进行成绩核查，告知申请人核查结果。

**第二十九条** 鉴定机构承担对深圳经济社会发展有重要影响的特殊职业（工种）或者新职业（工种）的考核工作，考核成本较高的，市政府可以给予适当补贴。

**第三十条** 劳动者对鉴定机构和考评人员在职业技能考核活动中的违法行为有权向劳动部门举报。劳动部门应当及时予以查处。

## 第五章 法律责任

**第三十一条** 鉴定机构有下列行为之一的，由市劳动部门责令改正，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下罚款；情节严重的，由市劳动部门撤销核准：

- （一）超出核准范围实施职业技能考核的；
- （二）在考核过程中弄虚作假、徇私舞弊的。

**第三十二条** 鉴定机构擅自增加收费项目、提高收费标准的，由价格管理部门责令退回多收的费用，并按照规定予以处罚；情节严重的，由市劳动部门撤销核准。

鉴定机构的考核条件、考核质量经检查、评估不合格的，由市劳动部门责令停止考核活动、限期改正；逾期不改，或者整改后仍达不到要求的，撤销核准。

---

**第三十三条** 劳动者在职业（工种）技能鉴定中有下列行为之一的，由鉴定指导机构取消其当次考核鉴定资格或者考核成绩：

- （一）提供虚假材料或以其他不正当手段获取考核资格的；
- （二）抄袭或者有其他违规作弊行为的；
- （三）让他人冒名顶替参加鉴定的。

劳动者有本条第一款第一项、第二项规定的行为的，两年内不得参加职业技能鉴定。

劳动者有本条第一款第三项规定的行为的，处五千元以上一万元以下罚款，五年内不得参加职业技能鉴定。

冒名顶替他人参加职业技能鉴定的，由市、区劳动部门没收违法所得，并处五千元以上一万元以下罚款；五年内不得参加职业技能鉴定。

组织他人冒名顶替参加职业技能鉴定或者组织其他违规作弊行为的，由有关机关依法处理。

**第三十四条** 考评人员、督考员营私舞弊、滥用职权的，由鉴定指导机构予以解聘，不得再聘。

**第三十五条** 窃取、贩卖职业技能鉴定试题，伪造、变造或者买卖职业资格证书的，由有关部门依法处罚。

**第三十六条** 劳动部门及有关工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，由任免机关或监察机关依法给予处分。

## **第六章 附则**

**第三十七条** 对本条例第六条、第八条、第二十二条、第二十九条规定的事项，由市政府在本条例施行之日起六个月内制定具体实施办法。

香港、澳门、台湾地区居民及外国人在本市申请职业技能鉴定的，参照本条例执行。法律、行政法规另有规定的，从其规定。

**第三十八条** 本条例规定罚款处罚的，市劳动部门应当制定具体实施标准，与本条例同时施行。

第三十九条 本条例自 2010 年 1 月 1 日起施行。

---

## 附录二：

# 中华人民共和国保守国家秘密法

中华人民共和国主席令第二十八号

《中华人民共和国保守国家秘密法》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第十四次会议于 2010 年 4 月 29 日修订通过，现将修订后的《中华人民共和国保守国家秘密法》公布，自 2010 年 10 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛

2010 年 4 月 29 日

（1988 年 9 月 5 日第七届全国人民代表大会常务委员会第三次会议通过 2010 年 4 月 29 日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十四次会议修订）

## 第一章 总则

**第一条** 为了保守国家秘密，维护国家安全和利益，保障改革开放和社会主义建设事业的顺利进行，制定本法。

**第二条** 国家秘密是关系国家安全和利益，依照法定程序确定，在一定时间内只限一定范围的人员知悉的事项。

**第三条** 国家秘密受法律保护。

一切国家机关、武装力量、政党、社会团体、企业事业单位和公民都有保守国家秘密的义务。

任何危害国家秘密安全的行为，都必须受到法律追究。

**第四条** 保守国家秘密的工作（以下简称保密工作），实行积极防范、突出重点、依法管理的方针，既确保国家秘密安全，又便利信息资源合理利用。

法律、行政法规规定公开的事项，应当依法公开。

**第五条** 国家保密行政管理部门主管全国的保密工作。县级以上地方各级保密行政管理部门主管本行政区域的保密工作。

**第六条** 国家机关和涉及国家秘密的单位（以下简称机关、单位）管理本机关和本单位的保密工作。

中央国家机关在其职权范围内，管理或者指导本系统的保密工作。

**第七条** 机关、单位应当实行保密工作责任制，健全保密管理制度，完善保密防护措施，开展保密宣传教育，加强保密检查。

**第八条** 国家对在保守、保护国家秘密以及改进保密技术、措施等方面成绩显著的单位或者个人给予奖励。

---

## 第二章 国家秘密的范围和密级

**第九条** 下列涉及国家安全和利益的事项，泄露后可能损害国家在政治、经济、国防、外交等领域的安全和利益的，应当确定为国家秘密：

- （一）国家事务重大决策中的秘密事项；
- （二）国防建设和武装力量活动中的秘密事项；
- （三）外交和外事活动中的秘密事项以及对外承担保密义务的秘密事项；
- （四）国民经济和社会发展中的秘密事项；
- （五）科学技术中的秘密事项；
- （六）维护国家安全活动和追查刑事犯罪中的秘密事项；
- （七）经国家保密行政管理部门确定的其他秘密事项。

政党的秘密事项中符合前款规定的，属于国家秘密。

**第十条** 国家秘密的密级分为绝密、机密、秘密三级。

绝密级国家秘密是最重要的国家秘密，泄露会使国家安全和利益遭受特别严重的损害；机密级国家秘密是重要的国家秘密，泄露会使国家安全和利益遭受严重的损害；秘密级国家秘密是一般的国家秘密，泄露会使国家安全和利益遭受损害。

**第十一条** 国家秘密及其密级的具体范围，由国家保密行政管理部门分别会同外交、公安、国家安全和其他中央有关机关规定。

军事方面的国家秘密及其密级的具体范围，由中央军事委员会规定。

国家秘密及其密级的具体范围的规定，应当在有关范围内公布，并根据情况变化及时调整。

**第十二条** 机关、单位负责人及其指定的人员为定密责任人，负责本机关、本单位的国家秘密确定、变更和解除工作。

机关、单位确定、变更和解除本机关、本单位的国家秘密，应当由承办人提出具体意见，经定密责任人审核批准。

**第十三条** 确定国家秘密的密级，应当遵守定密权限。

中央国家机关、省级机关及其授权的机关、单位可以确定绝密级、机密级和秘密级国家秘密；设区的市、自治州一级的机关及其授权的机关、单位可以确定机密级和秘密级国家秘密。具体的定密权限、授权范围由国家保密行政管理部门规定。

---

机关、单位执行上级确定的国家秘密事项，需要定密的，根据所执行的国家秘密事项的密级确定。下级机关、单位认为本机关、本单位产生的有关定密事项属于上级机关、单位的定密权限，应当先行采取保密措施，并立即报请上级机关、单位确定；没有上级机关、单位的，应当立即提请有相应定密权限的业务主管部门或者保密行政管理部门确定。

公安、国家安全机关在其工作范围内按照规定的权限确定国家秘密的密级。

**第十四条** 机关、单位对所产生的国家秘密事项，应当按照国家秘密及其密级的具体范围的规定确定密级，同时确定保密期限和知悉范围。

**第十五条** 国家秘密的保密期限，应当根据事项的性质和特点，按照维护国家安全和利益的需要，限定在必要的期限内；不能确定期限的，应当确定解密的条件。

国家秘密的保密期限，除另有规定外，绝密级不超过三十年，机密级不超过二十年，秘密级不超过十年。

机关、单位应当根据工作需要，确定具体的保密期限、解密时间或者解密条件。

机关、单位对在决定和处理有关事项工作过程中确定需要保密的事项，根据工作需要决定公开的，正式公布时即视为解密。

**第十六条** 国家秘密的知悉范围，应当根据工作需要限定在最小范围。

国家秘密的知悉范围能够限定到具体人员的，限定到具体人员；不能限定到具体人员的，限定到机关、单位，由机关、单位限定到具体人员。

国家秘密的知悉范围以外的人员，因工作需要知悉国家秘密的，应当经过机关、单位负责人批准。

**第十七条** 机关、单位对承载国家秘密的纸介质、光介质、电磁介质等载体（以下简称国家秘密载体）以及属于国家秘密的设备、产品，应当做出国家秘密标志。

不属于国家秘密的，不应当做出国家秘密标志。

**第十八条** 国家秘密的密级、保密期限和知悉范围，应当根据情况变化及时变更。国家秘密的密级、保密期限和知悉范围的变更，由原定密机关、单位决定，也可以由其上级机关决定。

国家秘密的密级、保密期限和知悉范围变更的，应当及时书面通知知悉范围内的机关、单位或者人员。

---

**第十九条** 国家秘密的保密期限已满的，自行解密。

机关、单位应当定期审核所确定的国家秘密。对在保密期限内因保密事项范围调整不再作为国家秘密事项，或者公开后不会损害国家安全和利益，不需要继续保密的，应当及时解密；对需要延长保密期限的，应当在原保密期限届满前重新确定保密期限。提前解密或者延长保密期限的，由原定密机关、单位决定，也可以由其上级机关决定。

**第二十条** 机关、单位对是否属于国家秘密或者属于何种密级不明确或者有争议的，由国家保密行政管理部门或者省、自治区、直辖市保密行政管理部门确定。

### **第三章 保密制度**

**第二十一条** 国家秘密载体的制作、收发、传递、使用、复制、保存、维修和销毁，应当符合国家保密规定。

绝密级国家秘密载体应当在符合国家保密标准的设施、设备中保存，并指定专人管理；未经原定密机关、单位或者其上级机关批准，不得复制和摘抄；收发、传递和外出携带，应当指定人员负责，并采取必要的安全措施。

**第二十二条** 属于国家秘密的设备、产品的研制、生产、运输、使用、保存、维修和销毁，应当符合国家保密规定。

**第二十三条** 存储、处理国家秘密的计算机信息系统（以下简称涉密信息系统）按照涉密程度实行分级保护。

涉密信息系统应当按照国家保密标准配备保密设施、设备。保密设施、设备应当与涉密信息系统同步规划，同步建设，同步运行。

涉密信息系统应当按照规定，经检查合格后，方可投入使用。

**第二十四条** 机关、单位应当加强对涉密信息系统的管理，任何组织和个人不得有下列行为：

- （一）将涉密计算机、涉密存储设备接入互联网及其他公共信息网络；
- （二）在未采取防护措施的情况下，在涉密信息系统与互联网及其他公共信息网络之间进行信息交换；
- （三）使用非涉密计算机、非涉密存储设备存储、处理国家秘密信息；
- （四）擅自卸载、修改涉密信息系统的安全技术程序、管理程序；
- （五）将未经安全技术处理的退出使用的涉密计算机、涉密存储设备赠送、出售、丢弃或者改作其他用途。

---

**第二十五条** 机关、单位应当加强对国家秘密载体的管理，任何组织和个人不得有下列行为：

- （一）非法获取、持有国家秘密载体；
- （二）买卖、转送或者私自销毁国家秘密载体；
- （三）通过普通邮政、快递等无保密措施的渠道传递国家秘密载体；
- （四）邮寄、托运国家秘密载体出境；
- （五）未经有关主管部门批准，携带、传递国家秘密载体出境。

**第二十六条** 禁止非法复制、记录、存储国家秘密。

禁止在互联网及其他公共信息网络或者未采取保密措施的有线和无线通信中传递国家秘密。

禁止在私人交往和通信中涉及国家秘密。

**第二十七条** 报刊、图书、音像制品、电子出版物的编辑、出版、印制、发行，广播节目、电视节目、电影的制作和播放，互联网、移动通信网等公共信息网络及其他传媒的信息编辑、发布，应当遵守有关保密规定。

**第二十八条** 互联网及其他公共信息网络运营商、服务商应当配合公安机关、国家安全机关、检察机关对泄密案件进行调查；发现利用互联网及其他公共信息网络发布的信息涉及泄露国家秘密的，应当立即停止传输，保存有关记录，向公安机关、国家安全机关或者保密行政管理部门报告；应当根据公安机关、国家安全机关或者保密行政管理部门的要求，删除涉及泄露国家秘密的信息。

**第二十九条** 机关、单位公开发布信息以及对涉及国家秘密的工程、货物、服务进行采购时，应当遵守保密规定。

**第三十条** 机关、单位对外交往与合作中需要提供国家秘密事项，或者任用、聘用的境外人员因工作需要知悉国家秘密的，应当报国务院有关主管部门或者省、自治区、直辖市人民政府有关主管部门批准，并与对方签订保密协议。

**第三十一条** 举办会议或者其他活动涉及国家秘密的，主办单位应当采取保密措施，并对参加人员进行保密教育，提出具体保密要求。

**第三十二条** 机关、单位应当将涉及绝密级或者较多机密级、秘密级国家秘密的机构确定为保密要害部门，将集中制作、存放、保管国家秘密载体的专门场所确定为保密要害部位，按照国家保密规定和标准配备、使用必要的技术防护设施、设备。

---

**第三十三条** 军事禁区和属于国家秘密不对外开放的其他场所、部位，应当采取保密措施，未经有关部门批准，不得擅自决定对外开放或者扩大开放范围。

**第三十四条** 从事国家秘密载体制作、复制、维修、销毁，涉密信息系统集成，或者武器装备科研生产等涉及国家秘密业务的企业事业单位，应当经过保密审查，具体办法由国务院规定。

机关、单位委托企业事业单位从事前款规定的业务，应当与其签订保密协议，提出保密要求，采取保密措施。

**第三十五条** 在涉密岗位工作的人员（以下简称涉密人员），按照涉密程度分为核心涉密人员、重要涉密人员和一般涉密人员，实行分类管理。

任用、聘用涉密人员应当按照有关规定进行审查。

涉密人员应当具有良好的政治素质和品行，具有胜任涉密岗位所要求的工作能力。

涉密人员的合法权益受法律保护。

**第三十六条** 涉密人员上岗应当经过保密教育培训，掌握保密知识技能，签订保密承诺书，严格遵守保密规章制度，不得以任何方式泄露国家秘密。

**第三十七条** 涉密人员出境应当经有关部门批准，有关机关认为涉密人员出境将对国家安全造成危害或者对国家利益造成重大损失的，不得批准出境。

**第三十八条** 涉密人员离岗离职实行脱密期管理。涉密人员在脱密期内，应当按照规定履行保密义务，不得违反规定就业，不得以任何方式泄露国家秘密。

**第三十九条** 机关、单位应当建立健全涉密人员管理制度，明确涉密人员的权利、岗位责任和要求，对涉密人员履行职责情况开展经常性的监督检查。

**第四十条** 国家工作人员或者其他公民发现国家秘密已经泄露或者可能泄露时，应当立即采取补救措施并及时报告有关机关、单位。机关、单位接到报告后，应当立即作出处理，并及时向保密行政管理部门报告。

## **第四章 监督管理**

**第四十一条** 国家保密行政管理部门依照法律、行政法规的规定，制定保密规章和国家保密标准。

**第四十二条** 保密行政管理部门依法组织开展保密宣传教育、保密检查、保密技术防护和泄密案件查处工作，对机关、单位的保密工作进行指导和监督。

**第四十三条** 保密行政管理部门发现国家秘密确定、变更或者解除不当的，应当及时通知有关机关、单位予以纠正。



---

**第四十四条** 保密行政管理部门对机关、单位遵守保密制度的情况进行检查，有关机关、单位应当配合。保密行政管理部门发现机关、单位存在泄密隐患的，应当要求其采取措施，限期整改；对存在泄密隐患的设施、设备、场所，应当责令停止使用；对严重违反保密规定的涉密人员，应当建议有关机关、单位给予处分并调离涉密岗位；发现涉嫌泄露国家秘密的，应当督促、指导有关机关、单位进行调查处理。涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

**第四十五条** 保密行政管理部门对保密检查中发现的非法获取、持有的国家秘密载体，应当予以收缴。

**第四十六条** 办理涉嫌泄露国家秘密案件的机关，需要对有关事项是否属于国家秘密以及属于何种密级进行鉴定的，由国家保密行政管理部门或者省、自治区、直辖市保密行政管理部门鉴定。

**第四十七条** 机关、单位对违反保密规定的人员不依法给予处分的，保密行政管理部门应当建议纠正，对拒不纠正的，提请其上一级机关或者监察机关对该机关、单位负有责任的领导人员和直接责任人员依法予以处理。

## **第五章 法律责任**

**第四十八条** 违反本法规定，有下列行为之一的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）非法获取、持有国家秘密载体的；
- （二）买卖、转送或者私自销毁国家秘密载体的；
- （三）通过普通邮政、快递等无保密措施的渠道传递国家秘密载体的；
- （四）邮寄、托运国家秘密载体出境，或者未经有关主管部门批准，携带、传递国家秘密载体出境的；
- （五）非法复制、记录、存储国家秘密的；
- （六）在私人交往和通信中涉及国家秘密的；
- （七）在互联网及其他公共信息网络或者未采取保密措施的有线和无线通信中传递国家秘密的；
- （八）将涉密计算机、涉密存储设备接入互联网及其他公共信息网络的；
- （九）在未采取防护措施的情况下，在涉密信息系统与互联网及其他公共信息网络之间进行信息交换的；
- （十）使用非涉密计算机、非涉密存储设备存储、处理国家秘密信息的；
- （十一）擅自卸载、修改涉密信息系统的安全技术程序、管理程序的；

---

(十二)将未经安全技术处理的退出使用的涉密计算机、涉密存储设备赠送、出售、丢弃或者改作其他用途的。

有前款行为尚不构成犯罪，且不适用处分的人员，由保密行政管理部门督促其所在机关、单位予以处理。

**第四十九条** 机关、单位违反本法规定，发生重大泄密案件的，由有关机关、单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分；不适用处分的人员，由保密行政管理部门督促其主管部门予以处理。

机关、单位违反本法规定，对应当定密的事项不定密，或者对不应当定密的事项定密，造成严重后果的，由有关机关、单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

**第五十条** 互联网及其他公共信息网络运营商、服务商违反本法第二十八条规定的，由公安机关或者国家安全机关、信息产业主管部门按照各自职责分工依法予以处罚。

**第五十一条** 保密行政管理部门的工作人员在履行保密管理职责中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## **第六章 附则**

**第五十二条** 中央军事委员会根据本法制定中国人民解放军保密条例。

**第五十三条** 本法自 2010 年 10 月 1 日起施行。

---

## 附录三：

# 广东省劳动厅关于印发《职业技能鉴定考评人员 管理工作规程（试行）》的通知 （劳社培就司〔2003〕117号）

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局），国务院有关部门（行业组织、集团公司）劳动保障工作机构：

为加强职业技能鉴定考评人员队伍建设和管理，规范职业技能鉴定工作，进一步提高职业技能鉴定质量，全面推进国家职业资格证书制度建设，我们制定了《职业技能鉴定考评人员管理工作规程（试行）》。现印发给你们，请遵照执行。

二〇〇三年七月十日

## 职业技能鉴定考评人员管理工作规程 （试行）

### 第一章 总 则

第一条 为加强职业技能鉴定考评人员队伍建设和管理，规范职业技能鉴定工作，保证职业技能鉴定质量，根据《劳动法》以及《职业技能鉴定规定》等有关规定，制定本规程。

第二条 职业技能鉴定考评人员是指在规定职业（工种）及其资格级别范围内，按照国家职业技能鉴定有关规定，对职业技能鉴定对象进行考核、评审的人员。

第三条 职业技能鉴定考评人员分为考评员和高级考评员。考评员承担初级技能（国家职业资格五级）、中级技能（国家职业资格四级）、高级技能（国家职业资格三级）的考核、评审；高级考评员负责高级技师（国家职业资格一级）、技师（国家职业资格二级）及其以下各级别的考核、评审。

第四条 职业技能鉴定考评人员实行资格认证制度。职业技能鉴定考评人员应依据国家法律、法规以及有关政策，按照客观公正、科学规范的原则开展工作。

### 第二章 考评人员的职责

---

第五条 考评人员应严格按照规定的考核方式、方法和评分标准，完成评分任务，填写考评记录。

考评人员具有独立判分的权利，有权拒绝任何单位和个人更改鉴定结果的非正当要求。

第六条 考评人员应严格执行考评人员工作守则和考场规则，负责对考核场地、设备、材料、工具和检测仪器等的核查和检验。

考评人员在执行考评任务时，实行亲属回避制度。

第七条 考评人员对考评现场发生的违纪行为，应视情节轻重可给予劝告、警告、终止考核或宣布成绩无效等处理，并及时向上级主管部门报告。

第八条 考评人员权益受到损害时，可向职业技能鉴定指导中心申诉。各级职业技能鉴定指导中心必须维护考评人员的合法权利。

第九条 职业技能鉴定指导中心采取轮换方式派遣考评人员，组成考评小组，并指定考评组长。考评组成员每次轮换不得少于三分之一，考评人员在同一职业技能鉴定所（站）内连续从事考评工作不能超过三次。

第十条 考评组长应具备相应的评判水平和组织能力，并具有丰富的考评经验，负责考评组考评工作的组织、协调和最终裁决；每次考评工作完成后，在规定的时间内向职业技能鉴定指导中心提交考评报告。

### 第三章 考评人员的申报条件

第十一条 考评人员应具备以下条件：

（一）掌握职业技能鉴定理论和相应职业（工种）技能标准和鉴定考评的技术和方法，熟悉国家职业技能鉴定有关政策法规和规章。

（二）热爱职业技能鉴定工作，具有良好的职业道德和敬业精神，廉洁奉公，办事公道，作风正派。

（三）考评员须具有高级技能（国家职业资格三级）以上资格或具有中级专业技术职务以上资格，熟悉了解本职业（工种）专业知识和操作技能，并具有一定考评工作经验。

高级考评员须具有高级技师（国家职业资格一级）资格或高级专业技术职务资格，熟悉了解本职业（工种）专业知识和操作技能，并具有丰富的考评工作经验。

第十二条 申报通用职业（工种）考评人员资格的，由本人提出申请，经所在单位推荐，向当地职业技能鉴定指导中心申报，填写《职业技能鉴定考评人员

---

资格申报表》，并附本人有关资历证明，由当地职业技能鉴定指导中心审核后报省级职业技能鉴定指导中心。

第十三条 申报行业特有工种考评人员资格的，由本人提出申请，经所在单位推荐，填写《职业技能鉴定考评人员资格申报表》，并附本人有关资历证明，由行业职业技能鉴定指导中心报劳动和社会保障部职业技能鉴定中心审核。

## 第四章 考评员的培训与认证

第十四条 省级劳动保障部门职业技能鉴定指导中心对本地区申报的考评人员进行资格培训、考核、认证。省级劳动保障部门职业技能鉴定指导中心应将通过认证的考评人员名单报劳动和社会保障部职业技能鉴定中心备案。

行业职业技能鉴定指导中心负责对各行业申报的考评人员进行资格培训，劳动和社会保障部职业技能鉴定中心会同行业职业技能鉴定指导中心进行考核和认证。

第十五条 省级和行业职业技能鉴定指导中心应按照劳动和社会保障部统一制定的教学大纲和教材组织培训。培训采取集中讲授和按职业（工种）分组研讨相结合的方法进行。

第十六条 考评人员资格考核分公共知识和专业技能两部分进行。

公共知识试题从劳动和社会保障部职业技能鉴定中心考评人员试题库抽取；专业技能考核试题由省级或行业职业技能鉴定指导中心组织有关专家编制。

第十七条 考评人员实行资格认证制度。经考评人员资格考核合格的，颁发相应的《国家职业技能鉴定考评员》和《国家职业技能鉴定高级考评员》证卡，有效期为三年。

第十八条 《国家职业技能鉴定考评员》及《国家职业技能鉴定高级考评员》证卡由劳动和社会保障部统一样式和编码。

第十九条 通用职业（工种）的考评人员资格证卡由省级职业技能鉴定指导中心核准颁发。

行业特有工种的考评人员资格证卡由劳动和社会保障部职业技能鉴定指导中心核准颁发。

## 第五章 考评人员的管理

第二十条 劳动和社会保障部培训就业司负责全国职业技能鉴定考评人员管理的政策制定、规划指导和监督检查。劳动和社会保障部职业技能鉴定中心负责全国职业技能鉴定考评人员的具体管理和组织实施工作，制定考评人员管理制度

---

和技术标准，组织举办示范性考评人员资格培训、考核和认证。

第二十一条 各省级劳动保障行政部门负责本地区职业技能鉴定考评人员管理的规划指导和监督检查。各省级职业技能鉴定指导中心负责本地区职业技能鉴定考评人员的具体管理，并组织实施本地区考评人员的资格培训、考核和认证工作。

第二十二条 行业职业技能鉴定指导中心在劳动和社会保障部的统筹指导下，负责本行业特有工种职业技能鉴定考评人员的具体管理，并组织实施本行业考评人员的资格培训、考核和认证工作。

第二十三条 考评人员实行聘任制。职业技能鉴定指导中心在取得考评人员资格者中聘用相应考评员或高级考评员，聘期为三年。职业技能鉴定指导中心应与聘用的考评人员签定聘约，明确双方的责任、权利、义务和聘用期限等。

第二十四条 考评人员每次实施考评后，可给予津贴补助，具体补助标准由各省级和行业职业技能鉴定指导中心酌定。

第二十五条 各级职业技能鉴定指导中心对聘用的考评人员实施年度评估制度，并建立考绩档案。对评估优秀的考评人员给予表彰奖励；对评估不合格的考评人员，要取消其考评人员资格。

第二十六条 各省、自治区、直辖市劳动保障部门和国务院有关部门（行业组织、集团公司）劳动保障工作机构可根据本规程制定实施细则。

附件

关于印发《广东省职业技能鉴定考评人员行为守则》的通知

（粤人社职鉴〔2012〕47号）

各地级以上市、顺德区职业技能鉴定指导中心，各有关单位：

为进一步规范职业技能鉴定考评人员工作行为，大力提升职业技能鉴定制度化 and 专业化水平，确保职业技能鉴定质量，根据《职业技能鉴定规定》（劳部发〔1993〕134号）、《职业技能鉴定考评人员管理工作规程》（劳社培就司〔2003〕117号）等政策规定，省鉴定中心制定了《广东省职业技能鉴定考评人员行为守则》（以下简称“行为守则”）。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

二〇一二年六月四日

---

# 广东省职业技能鉴定考评人员行为守则

**第一条** 本行为守则适用于由广东省职业技能鉴定指导中心统一培训、考核，省人力资源和社会保障厅颁发考评人员资格证卡的人员。

**第二条** 考评人员应按照国家 and 省有关职业技能鉴定的政策规定，客观公正、科学规范地开展考评工作。

**第三条** 考评人员证卡的有效期为3年，考评人员证卡到期后必须参加换证培训，有效期限已过一年或以上不参加换证培训者，视为自动放弃考评人员资格。

**第四条** 考评人员应坚持“爱岗敬业，尽职尽责；钻研技术，精益求精；公平公正，廉洁自律；举止文明，礼貌待人”的职业道德。

**第五条 考评人员的权利。**

（一）有在考评规定的职权范围内实施考评活动的权利；

（二）有在考评规定的职权范围内对考评现场或鉴定对象的违纪行为进行处理，并视情节轻重分别作出劝告、警告、终止考试和宣布成绩无效等处置的权利；

（三）有独立进行考评，并拒绝任何单位或个人提出更改鉴定结果的非正当要求的权利；

（四）承担考评活动后从有关鉴定机构获得合理考评津贴的权利，具体劳务费标准由省级职业技能鉴定指导中心确定，各市鉴定中心可根据地方实际情况和工作复杂程度参照执行；

（五）当考评人员的正当权益受到侵害时，可向鉴定机

---

构提出申诉。

### **第六条 考评人员的义务。**

（一）考评人员具有自觉遵守有关规章制度、认真履行考评人员职责、客观公正地实施鉴定考试和保质保量地完成考评任务的义务；

（二）自觉维护考评现场秩序，及时处理违纪问题，并将处理结果上报鉴定部门；

（三）考评人员执行考评任务时，必须佩带考评人员证卡，考评人员证卡如遗失或在办理中，不得参加考评任务；

（四）自觉接受人力资源社会保障部门、职业技能鉴定指导中心、质量督导人员和考评对象的监督检查；

（五）考评人员个人信息纳入省鉴定中心考评人员数据库统一管理，如有个人信息变更应自觉上网维护更新个人基本信息，便于职业技能鉴定聘用遣派；

（六）考评人员应妥善保管考评人员证卡，如有遗失须立即向所在地市职业技能鉴定指导中心报告，以书面形式提出补办申请，地市鉴定中心根据实际情况进行审批后报省鉴定中心补办。

### **第七条 考评人员的工作要求。**

（一）考评范围。在核准的职业、等级和类别范围内，对职业技能鉴定对象进行考核和评审，不得超范围考评；

（二）考前检查。严格按照考场准备的要求，负责对考核场地、设备、材料、工具和检测仪器等进行核查和检验。如不符合职业标准的规定或不能满足鉴定要求的，应通知职



---

业技能鉴定所（站）予以调整或更换。职业技能鉴定所（站）不予采纳的，考评人员有权拒绝执行考评任务，及时向职业技能鉴定指导中心报告；

（三）实施考评。严格按照规定的考核方式、方法和评分标准，完成检测、评分任务，如实填写考评记录并签章；

（四）考务要求。考评组长负责考评小组考评工作的组织、协调和最终裁决；考评组成员在执行考评任务时，与鉴定对象有亲属、师生、师徒等利益关系的要严格执行回避制度，每次轮换不得少于三分之一，在同一职业技能鉴定所（站）内连续从事考评工作不能超过三次；独立完成考评任务，认真履行考评职责，严格执行鉴定规程和考场规则；严格遵守职业技能鉴定工作的各项保密规定，认真做好试卷保密工作；

（五）处理考场违纪行为。对考评现场发生的考生个人违纪行为，视情节轻重分别作出劝告、警告、终止考试和宣布成绩无效等处置，并登记在考场记录表中。对集体违纪行为，由考评组长请示职业技能鉴定指导中心同意后，给予终止考核或宣布成绩无效等处理，并登记在考场记录表中；

（六）阅卷评分前期准备。考评人员实施传统考试阅卷评分前，考评组长（首席考评员）需召集全体考评人员共同研究标准答案、考评方法和评分标准，对评分尺度进行讨论，统一评分标准、工作程序和办法，并根据阅卷评分工作的实际需要组织好考评人员的分工，采取流水作业，按照题型分组进行；

---

（七）阅卷评分。阅卷评分过程中必须屏蔽考生个人信息，按流水作业方式分工评阅。考评人员实施传统考试阅卷评分时，一份试卷须由两名或以上考评人员评阅，并在评分试题栏签名；负责统分的，应在统分人栏签名；当发现装订不规范的试卷或试题、参考答案有误等异常情况，应及时向考评组长（首席考评员）报告，不得擅自处理；

（八）成绩登记。任何考评人员不得预先在空白成绩册上签字或盖章，成绩登记入册时必须认真细致，如有笔误，必须及时更正，并在旁签名确认；

（九）综合评审面试答辩。考评人员在实施技师、高级技师综合评审面试答辩时，必须由至少3名本职业（工种）的高级考评员组成面试答辩小组，当三分之二或以上高级考评员打分大于或等于60分，且平均分大于或等于60分时答辩成绩为合格，各职业（工种）有具体要求的以有关文件为准。考试过程中不得向考生询问与考试内容无关的问题，如：职务、年龄、收入等；

（十）考评结果。所有考评结果应由鉴定组织单位统一公布，成绩公布之前，考评人员及机构不得以任何形式公开考试成绩和评分细节，不得单方面告知考生是否通过。

**第八条** 考评人员有以下（一）至（五）情形之一的，按严重程度给予警告或通报批评；考评人员有以下（六）至（十）情形之一的，取消考评人员资格，涉及触犯法律法规的，将移送相关司法部门按法律程序处理：

（一）连续三次无故不参加鉴定机构正常委派的考评任

---

务；

（二）拒绝接受人力资源社会保障部门和职业技能鉴定指导中心的监督检查；

（三）参加考评任务，经常迟到、早退或无故不到；

（四）执行考评任务时不按考评规范、评分标准操作、评阅，不听取集体决议和意见；

（五）没有严格执行考培分离原则或没有自觉履行回避申报制度；

（六）在鉴定开考前，以任何形式向考生、培训机构透露鉴定考试题目、答案；

（七）接受任何机构或考生非正当利益，徇私舞弊；

（八）协助任何机构、考生作弊，干预其他考评人员正常评分或更改考试结果；

（九）自行窃取、泄漏职业技能鉴定考试试卷、试题和答案；

（十）不遵守考评人员行为规范及工作守则，存在其他严重工作失职行为。

**第九条** 本守则由广东省职业技能鉴定指导中心负责解释。

**第十条** 本守则自下发之日起执行。

---

## 附录四：

# 深圳市劳动局关于印发《深圳市职业技能鉴定考评员管理办法》的通知

（1998年7月1日 深劳培[1998]125号）

各区劳动（人力资源）局、各职业技能鉴定所、各考评员：

为加强对考评人员的管理，保证职业技能鉴定的质量，依据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》，我局制定了《深圳市职业技能鉴定考评员管理办法》，现印发给你们，请遵照执行。

## 深圳市职业技能鉴定考评员管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为加强考评员的管理，保证职业技能鉴定的质量，根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》，制定本办法。

**第二条** 考评员是对报考者的职业技能实施考核并评定其职业资格的人员。

**第三条** 考评员在实施职业技能鉴定时，应遵循客观、公正、规范、廉洁的原则。

**第四条** 考评员的管理由市劳动行政部门委托市职业技能鉴定指导中心（以下简称市指导中心）组织实施。

### 第二章 考评员任职条件与资格认定

**第五条** 考评员分为一级考评员和二级考评员。

**第六条** 一级考评员应具有高级技师资格或高级专业技术职称；二级考评员应具有技师以上资格或中级以上专业技术职称。

**第七条** 考评员应具有本职业（工种）或相近职业（工种）的从业经历，并掌握必要的职业技能鉴定理论、技术和方法，熟悉职业技能鉴定的有关法律、法规和政策。

**第八条** 考评员应具有良好的职业道德，严格遵守职业技能鉴定考评员守则和有关规章制度。

**第九条** 考评员的申报，按照考评员的任职条件，由本人提出申请，所在单位推荐，经市职业技能鉴定委员会审核，报市劳动行政部门批准后，参加考评员培训。

---

**第十条** 考评员培训由市指导中心组织实施，培训内容包括职业技能鉴定的法规、政策、制度和基本理论，考评员职业道德，相关职业（工种）的职业技能标准、鉴定规范（考核大纲）、鉴定程序和考评技术。

**第十一条** 考评员经市指导中心培训合格后，报经市劳动行政部门核准，由市劳动行政部门颁发资格证书和胸卡。

**第十二条** 考评员聘期为三年，聘任期满，由市指导中心综合评价，决定续聘与否。

### **第三章 考评员的组织与使用**

**第十三条** 市指导中心建立健全考评员组织，加强考评员的职业道德建设，提高考评员的业务素质，建设一支德才兼备的考评员队伍。

**第十四条** 市指导中心定期组织考评员进行业务交流活动，提高考评技能。

**第十五条** 一级考评员可参加高级技师、技师和高、中、初级技工的考核评定；二级考评员可参加高、中、初级技工的考核评定。

各级考评员可参加岗位资格证书的考核评定。

**第十六条** 考评员在同一鉴定所内连续二次从事考评工作后，应主动申请轮换。

**第十七条** 考评员与报考人员有近亲属、师生及其他利害关系时，考评员应申请回避。

**第十八条** 考评员应服从考评工作安排，因故不能参加考评工作的，应说明原因。

**第十九条** 首席考评员由鉴定所从考评组成员中指定一人担任，具体负责考评组的组织、协调工作。

**第二十条** 考评员的考评行为由市劳动行政部门委派的职业技能鉴定督考员（或巡考员）监督检查。

**第二十一条** 考评员在执行考评工作时，应佩戴考评员胸卡。

**第二十二条** 考评员进行职业技能鉴定工作前，应熟悉、掌握本次鉴定的项目、内容和评分标准。

**第二十三条** 考评员须严格按照评分标准评定成绩，力求做到准确、公正，考核结果应填写在考核评分表上，并签名。

**第二十四条** 考评组进行实操考核时，应对考生进行现场考核、现场评分，首席考评员负责统分。如在评分过程中出现分数异常情况，首席考评员应向督考

---

员和鉴定所负责人汇报，并负责组织考评员进行综合评定。

**第二十五条** 考评工作结束后，首席考评员应组织考评员对本次考核进行分析，并填写《考核分析表》。

**第二十六条** 考评员的每次考评工作由督考员（或巡考员）和鉴定所负责人提出评价意见，并上报市指导中心。

**第二十七条** 市指导中心建立考评员日常管理档案，记录考评员的每次考评工作情况。

**第二十八条** 考评员的考评费按其级别和考评工作量由鉴定所支付。

## **第四章 考评员的奖惩**

**第二十九条** 市指导中心负责组织评选每年度的优秀考评员，并报请市劳动部门给予表彰奖励。

**第三十条** 连续二年被评为优秀的一级考评员，可被聘为督考员。

**第三十一条** 连续二年被评为优秀的二级考评员，经考评，可破格晋升为高级技师。

**第三十二条** 市指导中心对优秀考评员进行宣传报导，组织考评员参加社会活动，提高考评员队伍的社会地位。

**第三十三条** 无特殊原因，考评员一年内三次以上不接受考评任务的，市指导中心报请市劳动行政部门批准，不再用其担任考评员。

**第三十四条** 考评员在考评工作中造成丢失考生工件、无法鉴定考生成绩或其他责任事故的，第一次给予警告，第二次解聘。

**第三十五条** 考评员在考评工作中违背考评原则，滥用职权，弄虚作假的，取消其考评员资格。

**第三十六条** 考评员营私舞弊，收取考生贿赂的，取消其考评员资格并通报其工作单位，构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

## **第五章 附则**

**第三十七条** 本办法由市劳动行政部门负责解释。

**第三十八条** 本办法自发布之日起施行。

---

## 附录五：

### 职业技能鉴定笔试考场工作规定

根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》，为规范职业技能鉴定的笔试考场工作，确保笔试考核工作规范、有序的进行，特制定本规定。

#### 一、适用范围

本规定适用于深圳市各类用笔试方式进行的职业技能鉴定。

#### 二、职责分工

笔试考场的各项工作由市职业技能指导办公室（以下简称市技能鉴定办）负责。

#### 三、具体工作程序

##### （一）笔试考场的鉴定组织机构

笔试考场成立考务办公室，由笔试考场领导担当考务办公室负责人，考务办公室最少应配备 5 名工作人员及按每个考场配置 2 名考务员。

##### （二）鉴定前笔试考场布置的准备工作

1. 笔试考场工作人员在《职业技能鉴定工作流程》规定的时间到技能鉴定办领取鉴定专用袋。

2. 笔试考场工作人员须在大门口或显要处悬挂“深圳市职业技能鉴定考场”的横幅。考场门口应张贴“考生凭正式身份证、准考证进入考场，非参考人员禁止进入考场”的告示。

3. 笔试考场在显要位置张贴试室安排表及平面示意图，注明考务办公室位置。

4. 笔试考场在每个试室门口须张贴本试室编号和考生名单，课桌右上角张贴该座位考生的信息条（包括照片、考号、姓名、工种、等级）。

5. 笔试鉴定考生单人单桌，每间试室考生不超过 32 人。每个试室配备 2 名考务员。

6. 笔试考场考务工作人员应统一配戴由市技能鉴定办制作的考务员证，预备草稿纸（标准卷不发草稿纸），准备装订工具。

7. 笔试考场的考务办公室必须配备传真机、复印机及联系电话和保险柜等设

---

备。

8. 考务办公室负责人在开考前检查落实本考场的准备情况。

9、在鉴定前 1 天，考务办公室负责人召开考务工作会议，确定考务工作人员和考务员的任务，以及考务应注意事项。

### **（三）鉴定当天笔试考场的工作**

#### **1. 试卷的领取**

鉴定当天，2 名以上考务工作人员乘专车于 7 时 30 分前到技能鉴定办领取试卷。

#### **2. 鉴定咨询**

鉴定当天，考务办公室设立咨询台，派 2 名工作人员接受考生咨询。

#### **3. 考务员会议**

考务办公室负责人在考前 45 分钟召开考务员会议，采取现场抽签办法确定考务员的试室。考务员领取试卷、答题卡、《考场情况记录表》、《试卷签收表》、《考生满意度调查表》、草稿纸、红笔、铅笔和装订工具。领取试卷时，必须检查袋面的工种、等级、科目名称是否与该考场所开考工种、科目相同。

#### **4. 考务员工作过程**

（1）在考前 30 分钟，考务员在试室门口并逐个核查考生的《准考证》、《身份证》或《无身份证参加鉴定核准证》，证件齐全者可入试室对号入座。

（2）考前 10 分钟，主考务分发答题卡，讲述填写“答题卡”的要求。答题卡用钢笔或圆珠笔填写姓名和考号，在答题卡相应位置用 2B 铅笔涂黑。

（3）在考前 5 分钟，主考务当众开卷袋，逐份检查清点，检查是否与袋面所标的试卷分数一致，作好发卷准备。副考务在黑板上书写该场鉴定的科目和时间，要求考生将鉴定无关物品放在讲台前指定地方。

（4）考前 3 分钟，主考务将试卷分发给考生，副考务宣布考生不能动笔答题，检查清点试卷，并让考生在《试卷签收表》领卷人栏上签字。告诉考生如果发现试卷有问题，应举手报告。请考生用蓝色、黑色钢笔或圆珠笔在试卷密封线内赶写姓名和考号。

（5）鉴定开始，主考务宣布开始答卷。主考务观察考生的答题情况，副考务检查考生填写准考证号、姓名等是否正确，凡未写的应督促考生先填写完再答卷。

（6）鉴定过程中，考务员发现违规违纪考生应立即取证并在《考场情况记



---

录表》做好记录。

(7) 开考 30 分钟后，考务员在《考场情况记录表》上填写缺考考生的姓名和准考证号。

(8) 鉴定结束前 15 分钟时，考务员提醒考生，关闭试室后门，只留前门供考生退场使用。

(9) 鉴定结束钟响，考务员令考生立即停笔坐好，并将试卷答题卡反扣放在桌面上。主考务在讲台监控全场，副考务验收试卷和答题卡，应要求考生交试卷后在《试卷签收表》交卷人栏上签字。试卷、答题卡清点无误后，逐个让考生有秩序地从前门离开试室。

(10) 考务员共同清点试卷和答题卡。如有缺考的试卷，由主考务用红笔在密封线内的考生号填写处写上缺考考生的姓名考号，在空白处写上“空白作废”字样。

(11) 在鉴定结束后，考务员可随机抽取考生填写《考生满意度调查表》。

(12) 考务员用红笔将鉴定情况准确填写在《考场情况记录表》上，如不够写可另加附页。

(13) 考务员注意非标卷要不倒装、不漏装、不把密封区颠倒，不把密封线内的内容露出装订线外。然后将装订好的试卷装进试卷袋后，紧贴封条。标准卷应将答题卡依顺序排列，然后装进答题卡袋内，紧贴封条。考务员将整理好的试卷、答题卡、《考场情况记录表》、《试卷签收表》、《考生满意度调查表》交到考务办公室由专人验收。

### **5. 考务办公室验收**

考务办公室将《考场安排表》、《试卷签收表》按试室顺序号排序装订好，将《考生满意度调查表》按试室顺序号排序，一起封存到鉴定专用袋。

### **6. 送卷**

清点结束后，立即派专人专车将试卷和鉴定专用袋送回市技能鉴定办。

### **(四) 笔试考场意外情况的处理**

1. 考务员发现有疑问的试题时，应向督考员报告。督考员经电话与市技能鉴定办值班人员取得联系，商定处理方法。考务员按督考员意见处理问题。

(1) 值班人员认为试题没有问题时，答复考生试题没问题。

(2) 值班人员认为试题有问题，并能马上更正的，请考务员通知考生更正。

(3) 值班人员认为试题有问题，不能在电话中更正的，应该发传真给考务

---

办公室，由考务员通知考生更正。

(4) 值班人员认为试题问题无法更正，取消该题目，考务员通知考生无须答题。

2. 考务员发现试卷数量不足时，应向督考报告，以备用试卷为模板复印相应的分数。

3. 考务员发现答题卡数量不足时，应向督考员报告，从备用答题卡中拿取相应的份数。

4. 考务员发现冒名顶替考生时，应立即取消考生资格，并在试卷上注明。考务员应做好取证工作，核实冒名顶替真实身份，责成替考人员写出书面检查，并在《考场情况记录表》上记录违规情况。鉴定结束后，考场汇总考生违纪记录并附处理意见，经负责人签字后以书面形式报技能鉴定办。

5. 考务员发现考生夹带作弊时，应立即取消考生资格，并在试卷上注明。考务员应做好取证工作，并在《考场情况记录表》上记录违规情况。鉴定结束后，考场汇总考生违纪记录并附处理意见，经负责人签字后以书面形式报技能鉴定办。

6. 考务员发现考生将试卷或答题卡强行带走时，应立即取证，并在考场记录情况表上写情况。

#### 四、其它事项

1. 本规定由深圳市职业技能鉴定指导办公室负责解释。

2. 本规定自颁布之日起实施。

附表 1:《考场安排表》

附表 2:《试室考生安排张贴表》

附表 3:《无身份证参加鉴定核准证》

附表 4:《考场情况记录表》

附表 5:《试卷签收表》

附表 6:《深圳市职业技能鉴定信息更改申请表》

深圳市职业技能鉴定指导办公室

附表 1:

## 考场安排表

年 月 日

试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围
试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围
试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围
试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围

制表人：

审核人：：

附表 2:

### 试室考生安排张贴表

试室:                      时间:                      鉴定类型:                      人数:

考号	姓名	工种	工种等级

备注: 此表张贴在试室门外

附表 3:

### 无身份证参加鉴定核准证

编号:

相 片	姓名		性别		出生日期	
	身份证号					
	办理原因					
经办人意见 :						
核准人意见 :						

填表时间:        年    月    日

### 无身份证参加鉴定核准表

编号:

相片	姓名		性别		出生日期	
	身份证号					
	办理原因					
考生单位						
经核准, 考生可持本证与《准考证》参加        月        日批次的鉴定。						
深圳市职业技能鉴定指导中心						
年    月    日						



---

附表 5:

**试卷签收表**

考场:

试室:

人数:

时间:

考生姓名	准考证号	领卷签名	交卷签名

附表 6:

## 深圳市职业技能鉴定信息更改申请表

(考场专用)

考场					
姓名		性别		联系电话	
准考证号					
身份证号					
鉴定工种				鉴定等级	
更改内容及原因	申请人签名： 年 月 日				
考场审核意见	审核人签名：				
一、请需要信息更改的考生本人认真详细填写此表； 二、根据需更改的内容，请考生提供以下资料原件，并留存复印件 1,准考证 2,身份证 3,学历证 4,公安机关户籍资料变更证明 三、考生若未准备相关资料，请于考试结束后三个工作日内交到深圳职业技能鉴定指导办公室（深圳中路 1025 号新城大厦东座 601 室）。					

### 考生信息更改申请回执单

我办于 年 月 日收到考生递交的考生信息更改申请表。考生请于八个工作日之后上深圳人保局成绩查询系统查询更改结果。

深圳市职业技能鉴定指导办公室

年 月 日



---

## 附录六:

### 职业技能鉴定实操考场工作规定

根据《深圳经济特区职业技能鉴定条例》，为规范社会职业技能鉴定实操考场工作，确保实操考核工作规范、有序的进行，特制定本规定。

#### 一、适用范围

本规定适用于深圳市各类职业技能鉴定中实操考场开展实操鉴定工作。

#### 二、职责分工

实操考场的各项工作由深圳市职业技能鉴定指导办公室(以下简称技能鉴定办)负责指导。

#### 三、具体工作程序

##### (一) 实操考场的场地准备工作

1. 实操考场应在考场的显著位置张贴本工种的安全操作规程及安全警示牌，必要时，应设立安装安全控制装置，确保实操鉴定人员和设备的安全。
2. 实操考场，应设立咨询处，接受考生咨询。
3. 考场安全设施设备应符合国家的有关规定。

##### (二) 考前工作要求

1. 鉴定考务员主要负责考场的组织、考前准备、监考、咨询及报名等考务工作，考务员经培训考核合格后，由市技能鉴定办发给深圳市职业技能鉴定考务员胸卡，考务员在接受考生报名、监考工作时必须佩戴胸卡。

2. 实操考场应按《职业技能鉴定工作流程》规定的时间到市技能鉴定办领取鉴定专用袋。

3. 考生在鉴定前 7、6 天到实操考场进行实操考场进行实操报名确认。实操考场在实操鉴定报名确认时通知考生注意事项，包括考生的具体鉴定时间和考场，自带工具，量具和材料清单，安全注意事项等。

4. 实施职业技能鉴定前第 3 天，按《职业技能鉴定考评人员管理工作》规定，由实操考场利用网上办公系统随机抽取考评人员组成职业(工种)考评组，并指定一人担任首席考评人员。实操考场对因故不能参加考评工作的考评人员应做好记录，并将更换的考评人员名单报市技能鉴定办备案。

5. 实操考场应于鉴定前 5 天填报实操考场的《考场安排表》报市技能鉴定办，

---

有特殊原因的经分管主任批准可延迟至鉴定前 3 天填报。

6. 实操考场应于鉴定开始前完成考场布置、划定考场禁入警戒线、设备检测和物料制备等考前准备工作。

### （三）鉴定工作基本程序及要求

1. 实操考场应于鉴定首日到中心提取试卷，考务员拆封试卷袋时必须有两人以上，且实操考场负责在场，并签字确认。

2. 实操考场的考务员应于开考前 20 分钟开始 查验考生的准考证和正式身份证，核对照片宣布考场规则和鉴定注意事项，并对每位考生换号，同时将考生手机等通讯设备、随身物品统一放置于指定地点存放。

3. 实操考场的考务员应于开考前 30 分钟组织考评熟悉当次鉴定试题评分细则，并对考评工作进行具体分工。开考前考评组所有考评人员应将手机等通讯设备交至考务员指定地点存放。

4. 实操考场考务员发放试卷给考生，指引考生到相应的实操设备进行实际操作，并按《考场规则》要求维持考场秩序，担负监考职责，严禁考生的各种作弊行为，严禁与鉴定无关人员进入考场。考务员在鉴定结束后随机抽取考生填写《考生满意程度调查表》。

5. 考评人员要所考生实际操作情况，按评分表中的评分细则分别给考生评分。

6. 实操考场任何工作人员不得擅自更改鉴定成绩，实操考场任何工作人员不得接受任何人或单位更改鉴定成绩的要求。

7. 如因笔误、计算错误或检测错误等原因，评分表上的成绩需要更改时，更改之处应有考评人员签名。

8. 实操考场应于鉴定完成当日完成评分和统分工作。鉴定结束后，首席考评人员将评分表上的考生分数登记到《鉴定成绩登分表》，考务员填写《考场情况记录表》。实操考场负责人应对首席考评人员的登记结果进行认真校对，并在《鉴定成绩登分表》上加盖公章，如有更改，应在更改之处由首席考评员签名，并由实操考场盖章确认。

9. 实操考场负责人按要求填写《实操考场意见反馈表》并上报技能鉴定办。

10. 实操考场将《考评人员意见反馈表》、《实操考场意见反馈表》、《考场情况记录表》和《考生满意程度调查表》全部封存在鉴定专用袋里，将《鉴定成绩登分表》、原始评分记录和试卷密封在试卷袋，次日派专人专车将鉴定专用袋和

---

试卷袋送市技能鉴定办。

11. 实操考场在完成评分工作后，能保存鉴定工件的，应妥善保存好鉴定工件以备复查，工件的保存期为3个月。

12. 实操考场应将每次职业技能鉴定的考生名单、考场安排表、考场情况记录表存档。

13. 实操考场应按时填写《鉴定所考核工作日志》

#### **四、其他事项**

1. 本规定由深圳市职业技能鉴定指导办公室负责解释。

2. 本规定自颁布之日起实施。

附表 1：《考场安排表》

附表 2：《实操考评人员安排表》

附表 3：《实操鉴定成绩登分表》

附表 4：《考场情况记录表》

深圳市职业技能鉴定指导办公室

附表 1:

### 考场安排表

年 月 日

试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围
试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围
试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围
试室号：		总人数：	
工种	等级	人数	考号范围

制表人：

审核人：：

附表 2:

### 实操考评人员安排表

实操考场名称			实操考场编号	
鉴定批次			鉴定时间	
鉴定工种等级	鉴定时间	首席考评人员	考评人员名单	
市技能鉴定办意见：               <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">             签名：                                    年    月    日           </div>				
分管主任意见：               <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">             签名：                                    年    月    日           </div>				

附表 3:

### 实操鉴定成绩登分表

考场:

工种:

等级:

准考证号	姓名	项目 1	项目 2	项目 3	项目 4	总分	备注

考评人员签名: \_\_\_\_\_ 年 月 日

鉴定机构负责人签名:

巡考员签名:

备注: 成绩涂改应由考评组组长和鉴定机构负责人签名确认, 否则无效。

附表 4:

### 考场情况记录表

考场名称		试室号	
考核工种及层次			
考核时间			
准考证起止号			
应考人数		实考人数	
缺考人准考证号及姓名			
考场情况			
考务员：		年	月 日

---

## 附录七:

### 职业技能鉴定（计算机类）考场规则

1. 请考生入场前作好入场准备，考生应在鉴定开始前 20 分钟开始入场，入场后无特殊原因不得离开。鉴定开始 30 分钟后考生不得进入考场。

2. 考生进入考场时应主动向考评人员、考务员出示有效身份证和准考证，（高新类应摄像后）在指定机位就座，将准考证和身份证放在桌面（机位）指定位置，以备查验。考生若未携带有效身份证、准考证，不得参加鉴定。持假证件者和被代考的考生，查实后按相关规定严肃处理。

3. 考生只准携带蓝、黑两色钢笔、签字笔或圆珠笔进入考场，不准携带任何书本、纸张及有文件存储功能的电子设备进入考场。考生个人物品（含手机等），应放置在考场内指定位置。

4. 考生请勿携带贵重物品进入考场，个人物品由考生自己保管，考场对丢失个人物品不承担任何赔偿责任。

5. 考生在进入考场前必须彻底关闭手机、掌上电脑等电子、通讯设备，在整个鉴定过程中，移动存储设备、电子、通讯工具不允许打开或使用，否则取消鉴定资格。

6. 考生离开考场，必须交卷。

7. 考生在考场内应保持安静，交卷后应立即离开考场，不得在考场附近逗留、谈论。

8. 鉴定结束，考生应立即停止操作，并按正常操作流程（路径）退出程序。

9. 考生进入考场后必须严格按照操作规程操作，不得擅自拆卸计算机设备，不得乱动电源插座、闸刀开关等部件，因考生违规行为造成人身损害和设备损坏，由其承担赔偿责任。

10. 对在鉴定中违规、违纪或作弊的考生，取消其当次鉴定成绩。

11. 考生不得要求考评人员、考务员、督考员解释试题。

12. 考生如遇机器或磁盘发生故障，可向考评人员申请更换，如因考生操作失误造成的，责任由考生承担。

13. 考生在使用计算机过程中发现冒烟、焦味、火花等异常现象，应立即向考评人员或考务员报告，否则由此造成损失由考生承担。

14. 对鉴定中可能出现的任何意外事故，考场考评人员、考务员应做出现场



---

解决方案，并立刻上报本考场考务办公室。如果考生对解决方案有异议，须在实施解决方案前提出；否则，将被视为接受解决方案并承担解决方案所带来的结果；考生接受现场解决方案后，对该事故及现场解决方案的投诉无效。

15. 有下列行为的考生，取消其鉴定资格及鉴定成绩并依据相关规定处理：

- (1) 迟到 30 分钟以上的考生；
- (2) 在鉴定中未发现证件不符合职业技能鉴定要求的考生；
- (3) 无论是否对鉴定造成影响，在鉴定中未发现使用电子通讯设备、U 盘等电子存储设备或电子通讯设备未关闭的考生；
- (4) 在鉴定中有违规、违纪或作弊行为的考生；
- (5) 在考场内交谈、喧哗或制造明显噪音，干扰其他考生鉴定，经考评人员一次警告后，有继续干扰行为的考生；
- (6) 使用任何威胁语言或行为攻击鉴定工作人员。

16. 除本考场考评人员、考务员及有关督考人员外，其他人员不得进入考场。考评人员、考务员必须佩戴胸卡上岗。

任何人都有权利和义务维护职业技能鉴定的公正性，欢迎举报一切违反考场规则的行为。

深圳市职业技能鉴定指导办公室

投诉电话：12333

---

## 附录八：

### 深圳市职业技能鉴定突发事件应急预案

一、为保障深圳市职业技能鉴定工作有序进行，及时预防和有效处理鉴定过程中的突发事件，特制定本预案。

二、市职业技能鉴定指导办公室（以下简称“市指导办”）负责在鉴定期间统筹协调全市鉴定组织工作，快速有效地处理全市范围内的各类职业技能鉴定突发事件。

三、各鉴定机构、考场考务办公室负责在鉴定期间快速有效地处理本考场突发事件，并及时上报市指导办。

四、建立鉴定信息沟通机制，各鉴定机构、考场考务办公室实行突发事件即时报告制度。鉴定期间，各鉴定机构、考场考务办公室应设置鉴定值班电话，值班人员必须坚守岗位，保证值班电话畅通无阻。

五、突发事件是指鉴定过程中发生严重影响鉴定正常进行或造成鉴定成绩无效的重大突发情况。本预案的突发事件分为重大事件和一般事件。

六、重大事件包括：

1. 由于地震、洪水、火灾以及其他不可预见的自然灾害、事故灾害造成鉴定不能正常进行的；

2. 经气象部门发布的关于台风等预警信号，依据《广东省突发气象灾害预警信号发布规定》的防御指引达到停业建议的；

3. 由于大面积暴发传染病等公共卫生事件造成鉴定不能正常进行的；

4. 由于交通事故或交通故障、鉴定组织和管理以及其他原因，导致试卷不能按时运抵鉴定机构、考场或者大量考生无法按时到达鉴定机构，造成鉴定不能按时正常进行的；

5. 由于试卷在命题、印刷、运输、考前保管等环节发生试卷被盗、丢失、私自提前拆启以及其他原因造成试卷泄密的；

6. 由于鉴定期间发生考生集体作弊，集体罢考，集体闹事，围攻、冲击鉴定所、考场，殴打鉴定工作人员，损毁公共财产等情况导致考场秩序混乱，管理失控的；

7. 在鉴定过程中发生重大人身伤亡事件（故）的；

8. 在鉴定过程中发生重大社会安全事故导致鉴定不能正常进行的；

---

9. 其他不可预测的重大事件。

七、一般事件包括：

1. 试卷启封前，发现试卷袋口或密封有异常迹象；

2. 试卷启封后，发现试卷科目、等级与本场鉴定科目、等级不符，或者试卷数量与考场编排不符，或者试卷有缺页、漏印、损坏、字迹不清，或者试卷袋中试卷密封签缺失或损坏等情况的；

3. 鉴定过程中，发现试卷试题出现明显错误，导致鉴定无法当场进行的；

4. 鉴定过程中，实操考场突然停电，导致鉴定无法当场进行的；

5. 上机鉴定过程中，计算机出现病毒和软件故障，或者停电、局域网出现中断、病毒和软件故障的；

6. 考生、监考员、考务员、考评人员等发生晕场、突发疾病或人身损害的；

7. 考生无意弄脏或损坏试卷、答题卡、工件或作品，导致无法进行判分的；

8. 监考员、考务员、考评人员在收理、清点时无意弄脏或损坏了试卷、答题卡、工件或作品，导致无法进行判分的；

9. 考生在实操鉴定中发生设备严重损坏或者考场设备不能完成鉴定的；

10. 实操鉴定时考评人员中途突然离开致使鉴定无法进行的；

11. 实操鉴定过程中督考员发现考评人员存在异常情况，即将导致考评结果出现严重偏差的；

12. 考生与考生或考生与考场工作人员发生冲突影响鉴定进行的；

13. 考生强行要将试卷、答题卡、工件或作品或作弊材料、工具等带离考场的；

14. 迟到考生或已离场考生强行要求进入考场的；

15. 其他不可预测的一般事件。

八、鉴定过程中发生重大突发事件，市指导办接到报告后立即向分管局领导汇报，并指导各鉴定机构、考场考务办公室采取措施。鉴定过程中发生一般突发事件，市指导办接到报告后可直接指导各鉴定机构、考场考务办公室采取措施。

九、出现重大突发事件的应急预案：

1. 发生第六条第1款突发事件，如遭遇地震应迅速抱头、闭眼，在课桌、椅子或坚固物下躲避，待地震过后有序撤离，切勿乱跑。如遭遇洪水，来不及撤离时，迅速向屋顶、大树、高墙等高处转移，并想办法发出求救信号，条件允许时，可利用船只、木板、木床等漂浮物转移。如遭遇火灾，考务员应妥善疏散考生，

---

防止因人员慌乱、拥挤而阻塞要道，发生互相踩踏，造成人员伤亡。各鉴定机构、考场考务办公室应立即向市鉴定指导办公室报告，并同时做好突发事件情况记录。市指导办根据实际情况做出全市或局部地区停考或延期鉴定的决定，各考场应妥善疏散、安置考生，将自然灾害的损失降至最低。

2. 发生第六条第 2 款突发事件的，如遭遇台风红色预警信号，市指导办依据市应急办的要求做出全市或局部地区停考或延期鉴定的决定，各考场应妥善疏散、安置考生，将自然灾害的损失降至最低。

3. 发生第六条第 3 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室应配合政府卫生防疫部门的工作，进行考场隔离、人员隔离或者采取卫生防疫部门要求的其他措施，防止疫情扩散。

4. 发生第六条第 4 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室应及时向考生说明情况、安抚考生情绪。市指导办根据受影响的范围大小、考生数量多少等情况做出停止鉴定或延期鉴定的决定，受影响不能参加鉴定的考生免费参加下次鉴定。

5. 发生第六条第 5 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室应立即采取措施，保护现场，接受调查处理，同时立即向上级报告。市指导办根据泄密严重程度及扩散范围做出鉴定照常举行、局部地区成绩无效、全部鉴定成绩无效等相应决定，并如有必要移交公安机关处理。

6. 发生第六条第 6 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室首先应对考生进行劝解和教育，如果考生不服从劝解，对带头闹事、严重影响考场正常秩序的，移交公安机关追究其刑事责任。若事态严重，无法正常鉴定的，经市指导办同意后，应终止该场鉴定，并按照有关规定进行详细记录。

7. 发生第六条第 7 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室应立即采取措施，保护现场，向公安机关报案，同时向市指导办报告。对于伤员医务室能处理的应先进行处理，或立即送往就近医院急救。市指导办根据伤亡严重程度及涉及范围做出鉴定照常举行、鉴定延期进行等相应决定。

8. 发生第六条第 8 款突发事件，市鉴定应立即向市应急办报告，并要求各考场听从公安、消防等部门的指挥，切勿制造混乱。如遭遇炸弹爆炸，应迅速撤离到安全的地方，不要躲入偏僻角落；如现场火灾引起烟雾弥漫时，尽量不要吸入烟尘，防止灼伤呼吸道；尽可能将身体压低，用手脚触地爬到安全处。如遭遇有毒气体袭击，应尽快转移至上风方向或有滤毒通风设施的人防工程；尽可能用身

---

边物品进行简易防护，防止毒气侵害；如果来不及转移，应尽量寻找密闭性好、可以隔绝防护的高层建筑物躲避，入室后，立即关闭门窗、电源，堵住与外界明显相通的裂缝，并尽可能停留在背风处和外层门窗最少的地方，等有毒气体散后，尽快打开下风方向门窗通风。如遭遇匪徒枪击扫射，立即卧倒趴在地面不要动，手抱头迅速蹲下，并借助其他物品掩护。如遭遇生物恐怖袭击，应及时报告，并立即前往医院医治；感染者和接触者应接受隔离，不要流动，防止成为新的传染源；疫区人群尽量少出门；注意防止被可疑昆虫、鼠类或其他动物叮咬或抓伤。

#### 十、出现一般突发事件的应急预案：

1. 发生第七条第 1 款突发事件，考务员应暂停拆封并立即向各鉴定机构、考场考务办公室负责人报告，安排考生在试室等候，等待市指导办作出处理决定。

2. 发生第七条第 2 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室应安抚考生情绪，将不利因素的负面影响降至最低程度，与市指导办沟通后，从备用卷中紧急复印后继续组织鉴定。

3. 发生第七条第 3 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室立即向市指导办报告，根据市指导办意见对试卷作相应的调整后，照常进行鉴定，并做好详细记录。

4. 发生第七条第 4 款突发事件，各鉴定机构、考场考务办公室应采取以下措施：

(1) 若有备用电源的，立即启用备用电源，继续鉴定，并立即通知供电部门进行抢修；

(2) 若无备用电源或备用电源不足，但短时间内能排除故障恢复供电的，经市指导办同意，作出延长鉴定时间处理决定；

(3) 若在较长时间里无法恢复供电，经市指导办同意，作出延期鉴定决定。

5. 发生第七条第 5 款突发事件，经市指导办同意，作出延期鉴定决定。

6. 发生第七条第 6 款突发事件，考务员应及时向各鉴定机构、考场考务办公室负责人报告，并将其送至考务办公室或就近医务室。考生经简易治疗能继续鉴定的，鼓励其坚持应试；难以坚持者，劝其退场治疗。

7. 发生第七条第 7 款突发事件，考务员应及时向各鉴定机构、考场考务办公室负责人报告，经同意可启用备用试卷或答题卡，但不补足由此而耽误的时间。

8. 发生第七条第 8 款突发事件，考务员应及时向各鉴定机构、考场考务办公室负责人报告，并通知被损坏或污染的学生等候，在无法作技术处理的情况下启

---

用备用试卷，由正副主考、考务员、市指导办工作人员共同监视该考生抄答，并共同核对。如为实操鉴定，经市指导办同意安排考生免费重考。

9. 发生第七条第 9 款突发事件，考务员应及时向各鉴定机构、考场考务办公室负责人报告。有备用设备可启用备用设备，没有的应向经市指导办报告，作出延期鉴定决定。

10. 发生第七条第 10 款突发事件，考务员应及时向鉴定机构负责人报告。不能找到临时替换的考评人员，应向市指导办报告，作出延期鉴定决定。

11. 发生第七条第 11 款突发事件，督考员应立即向市指导办报告，并提出建议。市指导办依据情况作出延期鉴定或个别考生重考的決定。

12. 发生第七条第 12、13、14 款突发事件，考务员应及时向各鉴定机构、考场考务办公室负责人报告，立即通知保卫人员控制局面，如事态进一步恶化应立即通知公安机关处理。各鉴定机构、考场考务办公室负责人应及时将事件进展向市指导办报告，对考生按“违规处理办法”的有关条款予以处理。

十一、发生突发事件时，市指导办、各鉴定机构、考场考务办公室全体工作人员要坚守岗位，密切注视事态发展，随时沟通，妥善处理突发事件。

十二、发生重大突发事件，如已有媒体介入，市指导办还应与信息管理部门沟通，防止产生重大社会负面影响。如有必要，对有关新闻报道实行新闻发言人制度，归口管理。

---

## 附录九：

### 深圳市职业技能鉴定笔试类考场规则

1. 请考生在入场前作好入场准备，考生应在鉴定开始前 20 分钟开始入场，入场后无特殊原因不得离开。鉴定开始 30 分钟后，考生将不得进入考场。
2. 考生应在进入考场时主动向考务员出示有效身份证和准考证，并将准考证和身份证放在桌面指定位置，以备查验。考生若没有携带有效身份证、准考证或照片与本人不符，不允许参加鉴定。持假证件者和被代考的考生，查实后按相关规定严肃处理。
3. 考生只准携带蓝、黑两色钢笔、签字笔或圆珠笔、圆规、尺子、2B 铅笔、橡皮及无文件储存功能的计算器进入笔试考场，不准携带任何书本、纸张进入考场。考生所有其它个人物品，应放置在考场内指定的位置。
4. 考生不要将贵重物品带到考场，考场对鉴定期间丢失的个人物品不承担任何责任。
5. 考生在进入考场前必须彻底关闭手机、掌上电脑等电子设备，在整个鉴定过程中，手机等通讯工具不允许打开或使用，否则取消鉴定资格。
6. 开考后 30 分钟方可提前交卷，提前交卷的考生应举手示意，在监考人员检查并收取试卷后方可离开考场。考生因故不能继续鉴定，须提出申请，由本考场考务办公室按规定处理。
7. 试卷下发后，属标准试卷的，考生应首先在试卷和答题卡规定位置用钢笔、签字笔或圆珠笔填写姓名、考核工种（专业）、准考证号码，并用 2B 铅笔正确填涂答题卡上相应的信息点；属非标准试卷或实操试卷，应用钢笔、签字笔或圆珠笔填写。不正确使用 2B 铅笔填涂答题卡或不准确填涂（写）个人信息，可能造成考生不能获得鉴定考绩，考生承担因此造成的后果。
8. 试卷上不允许作任何标记，笔试标准类鉴定不安排另外填涂答题卡的时间，考生须将答案直接填涂在答题卡上，并承担不正确使用鉴定试卷和答题卡造成的后果。
9. 对在鉴定中被发现有违规、违纪作弊行为的考生，我们保留进一步调查和处理直至取消其鉴定成绩的权利。
10. 考生不得要求考务员解释试题，如有疑问可举手询问。
11. 当考务员宣布鉴定结束，考生应立即停止答卷，并将试卷、稿纸放在桌

---

面上，有秩序地离开考场。考务员按顺序收取试卷、答题卡，考生不及时上交，将视情节轻重直至取消该次鉴定成绩。

12. 对鉴定过程中可能出现的任何意外事故，考场考务员应做出现场解决方案或立刻上报至本考场考务办公室。如果考生对解决方案有异议，须在实施解决方案前提出；否则，将被视为接受解决方案并承担解决方案所带来的结果；考生接受现场解决方案后，对该事故及现场解决方案的投诉无效。

13. 有下列行为的考生，将被取消本场鉴定资格、鉴定成绩并依据相关规定处理：

（1）在入场过程或鉴定过程中被发现证件或照片不符合职业技能鉴定要求的考生；

（2）无论是否对鉴定造成影响，在鉴定过程中被发现使用手机等电子设备或手机等电子设备没有彻底关闭的考生；

（3）在鉴定过程中有任何作弊行为的考生；

（4）在考场内交谈、喧哗或制造明显噪音，干扰其他考生鉴定，经考务员一次警告后，没有停止干扰行为的考生；

（5）使用任何威胁语言或行为攻击鉴定工作人员，经一次警告后，没有停止攻击言行的考生；

（6）严禁将试卷、答题纸、草稿纸带走或撕毁（损毁），被发现以任何方式将鉴定内容带出考场的考生，此行为将被追究法律责任。

14. 除本考场主考、考务员及有关督考人员外，其他人员不得进入考场。主考、考务员必须佩戴胸卡上岗。

任何人都有权利和义务维护职业技能鉴定的公正性，欢迎举报一切违反考场规则的行为。

深圳市职业技能鉴定指导办公室

投诉电话：12333



---

## 附录十：

### 职业技能鉴定实操考场规则

1. 请考生在入场前作好入场准备，考生应在鉴定开始前 20 分钟开始入场，入场后无特殊原因不得离开。鉴定开始 30 分钟后，考生将不得进入考场。
2. 考生应在进入考场时主动向考务员出示有效身份证和准考证，并交考务员换号，将号码牌放置在工位上或挂在显要位置。考生若没有携带有效身份证、准考证或照片与本人不符，不允许参加鉴定。持假证件者和被代考的考生，查实后按相关规定严肃处理。
3. 考生只准携带蓝、黑两色钢笔、签字笔或圆珠笔、圆规、尺子、2B 铅笔、橡皮及无文件储存功能的计算器等文具，及携带本次鉴定的备料单所列实操工具、耗材进入实操考场，不准携带任何书本、纸张进入考场。考生所有其它个人物品，应放置在考场内指定的位置。
4. 考生不要将贵重物品带到考场，考场对鉴定期间丢失的个人物品不承担任何责任。
5. 考生在进入考场前必须彻底关闭手机、掌上电脑等电子、通讯设备，在整个鉴定过程中，移动存储设备、电子、通讯工具不允许打开或使用，否则取消鉴定资格。
6. 考生须在本场（节）实操鉴定结束后才能离开。考生因故不能继续鉴定，须提出申请，由本考场考务办公室及时处理。
7. 实操鉴定中的笔试试卷下发后，考生应首先在试卷和答题卡规定位置用钢笔、签字笔或圆珠笔填写姓名、考核工种（专业）、准考证号码，并用钢笔、签字笔或圆珠笔答题。不准确填（写）个人信息，可能造成考生不能获得鉴定考绩，考生承担因此造成的后果。试卷上不允许作任何标记，否则视为作弊。
8. 对在鉴定中被发现有违规、违纪作弊行为的考生，我们保留进一步调查和处理直至取消其鉴定成绩的权利。
9. 考生不得要求考务员、考评人员解释试题。
10. 参加实操考核的考生应各自在自己的工位独立完成实操考核，遵守实操安全操作规程并按考核程序操作。因考生操作失误造成的人身损害及设备损害由考生承担。
11. 当考务员宣布鉴定结束，笔试考生应立即停止答卷，并将试卷、稿纸放

---

在桌面上，实操考生应停止操作起立，有秩序地离开考场。考务员按顺序收取试卷、工件时，考生不及时上交，将视情节严重取消该次鉴定成绩。

12. 对鉴定过程中可能出现的任何意外事故，考场考务员应做出现场解决方案或立刻上报至本考场考务办公室。如果考生对解决方案有异议，须在实施解决方案前提出；否则，将被视为接受解决方案并承担解决方案所带来的结果；考生接受现场解决方案后，对该事故及现场解决方案的投诉无效。

13. 有下列行为的考生，将被取消鉴定资格、取消鉴定成绩并依据相关规定处理：

(1) 鉴定开始 30 分钟后，迟到的考生；

(2) 在入场过程或鉴定过程中被发现证件或照片不符合职业技能鉴定要求的考生；

(3) 无论是否对鉴定造成影响，在鉴定中被发现使用电子通讯设备、U 盘等电子存储设备或电子通讯设备未关闭的考生；

(4) 在鉴定过程中有任何作弊行为的考生；

(5) 在考场内交谈、喧哗或制造明显噪音，干扰其他考生鉴定，经考务员一次警告后，没有停止干扰行为的考生；

(6) 在规定时间内，因任何原因自行提前离开考场的考生；

(7) 使用任何威胁语言或行为攻击鉴定工作人员，经一次警告后，没有停止攻击言行的考生；

(8) 严禁将试卷、答题纸、草稿纸、工件带走或撕毁（损毁），被发现以任何方式将鉴定内容带出考场的考生，此行为将被追究法律责任。

14. 除本考场主考、考务员、考评人员及有关督考人员外，其他人员不得进入考场。主考、考务员必须佩带胸卡上岗。

任何人都有权利和义务维护职业技能鉴定的公正性，欢迎举报一切违反考场规则的行为。

深圳市职业技能鉴定指导办公室

投诉电话：12333

---

## 参阅文件

1. 《职业技能鉴定规定》（劳动部，劳部发[1993]134号）
2. 《职业资格证书规定》（劳动部、人事部，劳部发[1994]98号）
3. 《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日颁布，1995年1月1日施行）
4. 《关于制定国家职业分类大典工作的通知》（劳部发[1995]64号）
5. 《中华人民共和国职业教育法》（1996年）
6. 劳动部《关于印发(职业技能鉴定工作规则)的通知》(劳培司字【1996】58号)。
7. 人力资源和社会保障部《关于实行职业技能鉴定统计报表制度的通知》(劳办发[1996]262号)。
8. 《关于开展国家职业分类大典职业定义和职业描述编写工作的通知》（劳部发[1997]184号）
9. 《关于做好职业分类大典审定工作的通知》（劳部发[1997]245号）
10. 人力资源和社会保障部《关于引进国外职业资格证书加强管理的通知》(劳社部发[1998]18号)。
11. 《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》（1999年6月13日）
12. 《关于颁布〈中华人民共和国职业分类大典〉的通知》(劳社部发[1999]18号)
13. 人力资源和社会保障部《关于职业资格证书核发与管理工作的有关问题的通知》(劳社培就司发[1999]29号)。
14. 人力资源和社会保障部《关于印发(职业资格证书填写要求)的通知》(劳社培就司发[1999]39号)。
15. 《招用技术工种从业人员规定》（2000年3月2日，劳动和社会保障部第6号令）
16. 《关于大力推进职业资格证书制度建设的若干意见》（劳动和社会保障部，劳社发[2000]号）
17. 人力资源和社会保障部《关于推广和应用职业技能鉴定国家考务管理系统有关事项的通知》(劳社培就司函[2001]39号)。
18. 人力资源和社会保障部《关于印发(职业技能鉴定考务管理编码方案)的通知》(劳社培就司函[2001]62号)。

---

19. 《关于进一步推动职业学校实施职业资格证书制度的意见》（2002年11月29日劳社发[2002]21号）