第一图书网, tushu007.com

<<干出来的技师>>

图书基本信息

书名：<<干出来的技师>>

13位ISBN编号：9787802297326

10位ISBN编号：780229732X

出版时间：2008-10

出版时间：中国石化出版社

作者：中国石化高技能人才评价与培养研究课题组

页数：230

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

近年来，党中央、国务院相继出台了一系列方针、政策，对全面加强高技能人才队伍建设进行了部署和规划，倡导和动员各方面的力量，积极做好高技能人才工作。
企业是高技能人才使用和培养的主体，在推进高技能人才队伍建设方面发挥着主力军作用。
中国石化作为国有特大型能源化工企业，历来高度重视高技能人才队伍建设，以科学发展观为指导，立足新起点，适应新形势，紧密结合生产实际需要，在高技能人才的培养、选拔、使用、评价等方面，开展了积极的探索和实践活动，取得了一定的成效。
其中，中国石化集团公司职业技能鉴定指导中心组织开展的 ” 中国石化高技能人才评价体系与培养模式研究 ”，就是一次颇具新意的探索。
为使课题研究成果更好地指导实践，课题组将有关研究成果进行整理，形成了《干出来的技师》一书。
该书突破了长久以来高技能人才工作的传统观念和工作方法，把理论研究和业务实践较好地结合在一起，具有以下几个鲜明的特点：一是定位准确。

内容概要

高技能人才队伍建设标识以“高技能”中文拼音的三个首写字母“G、J、N”为主要设计元素，共同构成一个旋转向上的箭头，又似齿轮不断递进状，预示着进取与突破的态势；齿轮上镂空的点状物，与中国石化标志中的基本设计元素一致，突出了中国石化特色；配以英文“Highly—skilled Talents”，表示中国石化高技能人才队伍建设工作水平要向国际水平看齐；标识中心向右上方飞升的三颗星星，象征着在各级组织的精心培养下，中国石化高技能人才繁星闪烁；红色代表着激情、活力、向上与发展，蓝色孕育着科学、严谨、求真与务实。

书籍目录

引言模型篇　第一章　中国石化高技能人才队伍现状与分析　　第一节　基于统计报表的分析　　第二节　高技能人才问卷调查的设计与组织　　第三节　高技能人才成长规律研究　　第四节　高技能人才成长因素研究　　第五节　对高技能人才评价的调查分析　　第六节　对高技能人才培养的调查分析　　第七节　调研基本结论和启示　第二章　中国石化高技能人才核心能力模型研究　　第一节　中国石化高技能人才核心能力模型的概念　　第二节　中国石化高技能人才核心能力模型的构建过程　　第三节　中国石化高技能人才核心能力要素的内涵与分析　　第四节　中国石化高技能人才核心能力模型各要素间的关系评价篇　第三章　基于核心能力模型的高技能人才“N+Y”评价体系　第一节　中国石化高技能人才评价现状与分析　　第二节　高技能人才“N+Y'’评价体系的指标设计　　第三节　高技能人才“N+Y”评价体系的应用　第四章　高技能人才“N+Y”评价体系的实证分析　　第一节　实证工作的组织实施情况　　第二节　实证评价结果分析与结论　　第三节　对“N+Y”评价体系的历史思考培养篇　第五章　高技能人才“三元”培养模式研究　　第一节　中国石化高技能人才培养现状分析　　第二节　“三元”培养模式的概念　　第三节　“培养设计”的主要内容　　第四节　“循环培养”的主要内容　　第五节　“环境建设”的主要内容　第六章“三元”培养模式的实证分析结束语主要参考文献

章节摘录

第一章 中国石化高技能人才队伍现状与分析　　本章概要　　本章通过研究近几年中国石化高技能人才的统计报表，分析了高技能人才队伍建设的主要成效和存在问题；通过对中国石化油田、炼化、销售、建设等单位的部分基层管理人员和高技能人才开展问卷调查，总结了高技能人才成长的基本规律，梳理了当前高技能人才评价与培养工作中的经验和不足，在深入了解中国石化高技能人才队伍建设现状的基础上，明确了研究工作的重点和方向。

第一节 基于统计报表的分析　　近年来，中国石化技能操作队伍建设成效显著，特别是高技能人才的数量增长较快，队伍结构趋向合理，整体素质不断提高。

现以2003年末以来的有关统计数据说明高技能人才队伍的发展变化情况。

一、技能操作队伍结构及变化情况　　技能操作队伍职业资格等级比例如表1—1及图1—1所示，在技能操作队伍总量逐年下降的情况下，技能操作队伍的技能等级结构逐步优化。

初、中级工的比例在降低，高级工及技师的比例逐年上升，从2003年的22.4%提高到2007年的37.4%；技师队伍不断壮大，比例从2003年的2.1%提高到2007年的3.8%。

但与中国石化“十一五”末高技能人才队伍建设目标相比，仍有一定差距。

同时，技能操作队伍中未鉴定人员的数量和比例减少幅度并不明显，目前尚有未鉴定人员6.72万人，约占技能操作队伍的20%，表明技能鉴定和高技能人才评价工作存在“盲区”。

主要原因：一是部分工种没有职业标准、题库，不具备鉴定条件；二是由于申报条件的限制，部分转换工种人员未能及时参加鉴定。

……

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com