



92.10.7

工业企业 职工教育学基础

主编 谭立超 胡明学
武汉出版社

工 业 企 业 职 工 教 育 学 基 础

主 编 谭立超 胡明学
副 主 编 王锡年 刘传仁

武 汉 出 版 社

企业职工教育学基础

谭立超 胡明学 主编

武汉出版社出版发行

(武汉市江岸区黄浦路 248 号 邮政编码 430010)

湖北省新华书店经销 武汉市江南印刷厂印刷

850×1168 毫米 开本 32 印张 9.125 字数 227 千字

1991 年 1 月第 1 版 1991 年 1 月第 1 次印刷

印数 1—5000 册 定价: 3.80 元

ISBN7—5430—0433—X/G · 111

前 言

《工业企业职工教育学基础》共分十八章。第一章、第五章、第十章、第十八章由谭立超编写，第三章、第四章、第十五章、第十七章由胡明学编写，第二章、第八章、第九章由王锡年编写，第十二章、第十三章、第十四章由刘传仁编写，第十一章由金友明编写，第六章、第七章由李德厚编写，第十六章由肖述芳编写。全书由王锡年同志统稿，最后由谭立超同志审定并作修改。

为了便于读者查阅，本书选录了近年来有关成人教育和工业企业职工教育的文件，作为附篇，排印于本书之后。

本书在付印前曾在武汉市一轻工业企业职工教育干部岗位培训班试讲，得到了培训班学员和武汉成人教育协会、武汉市社会科学院的领导和有关同志的热情地支持和帮助，在此一并致谢。

限于编写者的水平，对于书中错谬之处，恳望读者批评指正。

目 录

前言	(1)
第一章 绪论	(1)
第一节 工业企业职工教育学研究的对象	(1)
第二节 工业企业职工教育学研究的方法	(12)
第二章 工业企业职工教育的性质与特点	(17)
第一节 工业企业职工教育的性质	(17)
第二节 工业企业职工教育的基本特点	(25)
第三章 工业企业职工教育的地位与作用	(37)
第一节 工业企业职工教育的地位	(37)
第二节 工业企业职工教育的作用	(42)
第四章 工业企业职工教育的方针与原则	(46)
第一节 我国教育工作的总方针	(46)
第二节 工业企业职工教育的方针	(50)
第三节 工业企业职工教育的原则	(52)
第五章 工业企业职工教育的目的与任务	(58)
第一节 教育目的论概述	(58)
第二节 马克思主义论教育目的	(63)
第三节 工业企业职工教育的目的	(67)
第四节 工业企业职工教育的任务	(70)
第六章 工业企业职工教育的管理(一)	(77)
第一节 工业企业职工教育管理的原理与内容	(77)
第二节 工业企业职工教育组织机构及职权划分	(84)

第七章 工业企业职工教育的管理 (二)	(91)
第一节 工业企业职工教育经费的筹措与管理	(91)
第二节 工业企业职工教育管理制度的建立与完善	(95)
第三节 教学计划、教学大纲和教材	(97)
第八章 人才预测与教育计划	(102)
第一节 工业企业的发展与人才需求的预测	(102)
第二节 工业企业职工教育规划和计划	(105)
第九章 工业企业职工教育中教师队伍的建设	(116)
第一节 工业企业职工教育中教师的地位与作用	(116)
第二节 工业企业职工教育中教师的任务与要求	(119)
第三节 工业企业职工教育中教师队伍的合理 结构	(123)
第四节 工业企业职工教育中教师的来源与培养	(126)
第五节 建设好工业企业职工教育中教师队伍的 基本措施	(128)
第十章 工业企业职工教育的评估	(131)
第一节 工业企业职工教育的投资	(131)
第二节 工业企业职工教育的经济效益	(134)
第三节 工业企业职工教育的评估	(139)
第十一章 工业企业职工教育的办学形式	(143)
第一节 工业企业职工教育办学的原则	(143)
第二节 工业企业职工教育办学的形式	(147)
第十二章 工业企业职工岗位培训 (一)	(154)
第一节 岗位培训的形成	(154)
第二节 工业企业职工岗位培训的定义和性质	(156)
第三节 工业企业职工岗位培训的内容	(158)
第四节 工业企业职工岗位培训的特点	(160)
第五节 工业企业职工岗位培训的类型	(163)

第十三章 工业企业职工岗位培训 (二)	(165)
第一节 岗位培训是工业企业职工教育重点的提出	(165)
第二节 岗位培训在工业企业职工教育中的地位	(166)
第十四章 工业企业职工岗位培训 (三)	(170)
第一节 工业企业职工岗位培训的基本要求	(170)
第二节 工业企业工人岗位培训	(179)
第三节 工业企业干部岗位培训	(181)
第十五章 工业企业职工的短期培训	(185)
第一节 工业企业职工教育要以有计划的短期培训为主	(185)
第二节 短期培训的主要做法	(187)
第十六章 工业企业职工的学历教育	(192)
第一节 工业企业职工学历教育的意义与目标	(192)
第二节 工业企业职工学历教育的特点	(194)
第三节 工业企业职工学历教育的原则	(195)
第四节 工业企业职工学历教育的体系	(196)
第五节 几种主要的工业企业职工的学历教育	(198)
第十七章 工业企业职工的继续工程教育	(205)
第一节 工业企业职工继续工程教育的意义	(205)
第二节 工业企业职工继续工程教育的方针与原则	(210)
第三节 工业企业职工继续工程教育的目的和任务	(211)
第四节 工业企业职工继续工程教育的内容、办学形式和教学方法	(212)
第十八章 工业企业职工教育的改革	(216)
第一节 我国职工教育发展概况	(216)

第二节	企业职工教育改革的必要性·····	(218)
第三节	企业职工教育改革的方向与原则·····	(220)
第四节	企业职工教育改革的目的、内容 与突破口·····	(223)

附录

1.	中共中央、国务院关于加强职工教育工作的 决定·····	(227)
2.	国家教育委员会关于改革和发展成人教育 的决定·····	(235)
3.	国家经委、国家科委、中国科协关于企业科 技人员继续教育暂行规定·····	(245)
4.	国家教育委员会、劳动人事部、国家科学技 术委员会、财政部、国家经济委员会、中国 科学技术协会关于开展大学后继续教育的暂行 规定·····	(250)
5.	中共国家经济委员会党组、中共中央组织部、 中共国家教育委员会党组关于开展全国大中 型企业领导干部岗位职务培训工作的报告·····	(254)
6.	劳动人事部《关于工人技术考核暂行条例 (试行)》·····	(259)
7.	国务院办公厅转发国家教育委员会等部门关于 全国职业技术教育工作会议情况报告的通知·····	(262)
8.	国家经委、劳动人事部关于加强企业高级工 培训工作的意见·····	(270)
9.	国家教育委员会、劳动部、人事部、国家 经济体制改革委员会、全国总工会关 于开展岗位培训若干问题的意见·····	(273)
10.	国家经济委员会、劳动人事部、全国职工	

教育委员会、中华全国总工会关于加强
企业班组长培训工作的意见..... (277)

11. 国家体改委关于把企业干部职工培训工
作纳入厂长任期目标责任制的意见..... (280)

第一章 绪 论

教育学是研究教育现象、揭示教育规律的一门科学。教育现象是一种培养人、造就人的极为广泛和极为复杂的社会现象。它既受家庭、学校、社会等各种环境的影响，又包括从对象到目的、从目的到内容、从内容到方法、从方法到制度等各种不同的情况，因而教育学自成一个科学体系。企业职工教育学就是这个科学体系中新发展的一个重要组成部分。

第一节 企业职工教育学研究的对象

研究任何一门科学，开宗明义的是它的对象。而要了解其对象，首先得剖析在所研究的领域内有哪些特殊矛盾。

一、我国企业职工教育现象的主要矛盾是：

我国职工教育发端于“五四”时期。七十多年来，在革命和建设的每一个历史时期，在艰辛而曲折的道路上，它都为适应政治和经济的需要作出了积极的贡献，并逐步发展和形成了自己独特的、极其丰富而又十分宝贵的传统。党的十一届三中全会以来，职工教育焕发出活力，有了新的发展。1981年2月20日中共中央、国务院发出“关于加强职工教育工作的决定”以后，我国职工教育进入到“有计划地实行全员培训，建立比较正规的职工教育制度”的新阶段。

企业职工教育是整个职工教育的主要和重要方面。近年来，随着改革开放的不断深入和完善，我国工业企业及其机制在

发展中正发生着深刻的变化。工业企业职工教育也在发展中出现了一些新的情况，产生了一些新的矛盾。

毛泽东同志在《矛盾论》中指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象。”当前，我国工业企业职工教育存在的主要矛盾有：关于企业以发展生产为中心和教育要先行；关于在改革中企业的“微观搞活”和职工的教育有序；关于企业法人的工作任期“有限”和企业职工教育的“面向未来”；关于工业企业职教形式的多样化和突出重点；关于工业企业职教管理层次的多元化和统一领导；关于工业企业职工教育与生产劳动的结合；关于工业企业人才观念方面的若干矛盾等等。

二、主要矛盾的矛盾主要方面：

1. 关于工业企业以发展生产为中心和教育要先行的问题。

在人类社会的发展过程中，生产活动是最基本的实践活动。马克思主义认为，物质资料的生产和再生产，是人类社会存在和发展的基础。人类的“第一个历史活动就是生产满足这些需要的资料，即生产物质生活本身”（《马克思、恩格斯选集》第1卷，第32页）。

社会主义工业企业是以生产资料公有制为基础、运用现代生产技术、在国家统一领导下从事工业生产和经营活动的，相对独立的经济组织。我国财政收入的80%来源于工业系统上交的利税。因此，以发展生产为中心，从而达到为社会生产更多的工业产品，为国家积累更多的资金，保证全面完成国家计划，并在国民经济中发挥主导作用，这是社会主义工业企业的主要任务。

现代工业生产的一个主要标志是具有较高的科学技术水平。企业要以发展生产为中心，提高经济效益、增加资金积累、振兴

企业精神，必须依靠科技进步。

马克思指出：“现有人口的技术程度始终是整个生产的先决条件”。企业要推进技术进步，需要有大批人才。既要有一大批又红又专的领导干部，又要有一大批觉悟高、技术精的劳动大军。

然而当前我国工业系统中的职工队伍状况远远不能适应这个需要。据统计，工业企业的工程技术人员只占职工总数的 2.8%，（中共中央、国务院关于加强职工教育工作的决定）职工中比较普遍的存在着三低（文化水平低、技术水平低、管理水平低），三少（技术骨干少、管理骨干少、现代知识少）的状况。据国务院职工教育委员会统计，在我国工业系统之中，大学文化程度的仅占 1.6%，高中文化程度的占 20.4%，初中和小学文化程度占 70%，还有 8% 是属于文盲。

人才的培养依赖于教育。虽然多少世纪以来，由于社会生产力发展缓慢，包括发动产业革命的欧洲国家，教育的发展也曾滞后于经济的增长。然而在当代，由于社会生产力的迅猛发展，把人们带进到瞬息万变的信息社会之中，改变教育“滞后”的状况已被人们所重视。教育先于经济发展的倾向已在世界范围内越来越普遍出现。如果说，当代“教育先行”已成为世界历史性的潮流，那么对我国来说，工业战线就应一方面高度重视教育对经济的先导作用，不断完善教育自我发展的机制；另一方面又十分注意在用人中育人选人，在发展生产力中开发智力。把工业企业“以发展生产为中心”和“教育要先行”二者互为条件、互相制约、互相促进地统一起来，已成为十分紧迫和非常有实际意义的课题。

2. 关于在改革中企业“微观搞活”和职工教育有序的问题。

我国当代政治和经济改革中的一个主要出发点是：促使政府机关转变职能，简政放权，通过各项政策实现宏观调控；促使基层企业二权分离，自主经营，通过各项承包达到微观搞活的目的。正是在这个基础上，产生了“中华人民共和国全民所有制工业企

业法”（以下简称“企业法”）。

“企业法”是我国工业企业的一部基本法典，是指导和裁定企业行政管理行为的重要法律依据。它以深化改革，搞活企业，促进社会主义现代化建设为目的，以所有权和经营权分离为原则，明确了企业的性质、机构、权利和义务；阐述了企业同职代会、企业同政府的关系及其法律责任，因而“企业法”也是开展企业职工教育的重要法律依据。

“企业法”在明确企业的权利时，规定企业“有权”依照国务院规定支配使用留用基金，“有权”决定企业机构设置及其人员编制等等。在明确企业的义务时，规定企业“必须”履行依法订立的合同。在对职工的教育上，“企业法”指出，“应当”加强思想政治教育、法制教育、国防教育、科学文化教育和技术业务培训，提高职工队伍的素质。

显然，“企业法”的上述限定词“有权”和“必须”是对“法”而言，即非做不可，而“应当”是对“理”而言，即提倡之意，二者是有差异的。

我们说“差异”就是矛盾。研究工业企业职工的教育现象，不但不能回避这个矛盾，而且要应用马克思主义的观点和方法，把企业的微观搞活同职工教育有序辩证地统一起来。要认识到职工受到良好的教育是增强其自信心、提高其素质的保证；而职工的自信心和素质又是企业信誉和产品质量的基础。因此，可以说对职工要教育有序，使之体现精神文明，正是对企业要微观搞活，从而发展物质文明的一种智力基本建设。只要重视智力基本建设的投入和产出，不断地改革和完善企业的教育机制，加强职教队伍建设，把职工教育纳入正规化的轨道，企业也就搞活了。

3. 关于企业法人工作任期“有限”和企业职工教育“面向未来”的问题。

根据“企业法”和国务院发布的“全民所有制工业企业经营

责任制暂行条例”、“全民所有制小型工业企业租赁经营暂行条例”等法律、法规和条例的规定，对作为企业法定代表人的厂长，均实行任期责任制。厂长在其“有限”的任期内，首先考虑的是如何完成聘任目标，履行承包租赁责任合同。

“十年树木，百年树人”。教育的“未来性”是教育本身的特点决定的。因此，厂长“有限的任期”和“为未来打基础”就产生了工业企业职工教育现象的矛盾。深入研究这种矛盾现象及其表现形式，对于工业企业职工教育的建制和立法，对于确立工业企业职工教育的政策和方针，对于评估工业企业职工教育的投入和产出，对于规范工业企业职工的继续教育工程等都是有实际意义的。

4. 关于工业企业职教形式的多样化和突出重点的问题。

在“因地制宜、广开学路、提倡多种形式办学”和“要根据不同企业、不同工种的工作需要和职工的要求，采取多种形式办学”（中共中央、国务院“关于加强职工教育工作的决定”）的原则指导下，我国工业企业职教形式犹如百花齐放，五彩缤纷。

一定的形式总是服务于一定的内容。工业企业职工开展技术等级培训、专业证书教育、学历教育、继续教育等形式的学习都有其特定的目的和内涵。一定的内容又以一定的形式来表现。随着我国工业企业改革的不断深入发展，要求职工教育更有效地提高劳动者的素质，从而提高企业的经济效益、产品质量和工作效率。1987年6月，国务院批转“国家教育委员会关于改革和发展成人教育的决定”中明确提出“把开展岗位培训作为成人教育的重点”。

要突出岗位培训是职工教育各种形式中的重点，就要深入研究岗位培训同其它职教形式的关系，研究岗位培训自身的特性和原则，研究岗位培训的教材特点，研究岗位培训的管理和建制等等。

5. 关于职教管理层次的多元化和统一领导的问题。

我们曾定义教育现象是一种培养人、造就人的极为广泛和极为复杂的社会现象。既然教育是这样一种社会的活动，那么从教育的社会职能看，必然要体现社会对教育的要求和教育同社会的关系。

在我国职工教育的发展史上，职工教育一直具有在党的领导下的，群众性和社会性的学习运动的特点。当前我国工业企业的职工教育现象，随着全党工作重点转移到社会主义现代化建设方面，因而各级党委各条战线的领导机关，都把职工教育作为实现四个现代化的根本大计在抓。1980年2月25日中共中央宣传部、组织部“关于加强干部教育工作的意见”中号召：“各地区、各部门，都要在党的统一领导下，调动各方面的积极性，克服困难，组织教学力量，举办各种干训班、读书班、研究班”以后，中华全国总工会、国家经委、国家教委、财政部、劳动人事部、教育部、全国职工教育委员会等国家领导机关、群众团体和民主党派也陆续发出通知，并举办了不同层次的职工学习班，形成了一个举国上下庞大而复杂的职工教育网络，使得我国工业企业职工教育除了具有工业企业自筹的企业性外，亦相应具有条条与块块交叉管理的社会性和多元化管理层次。

应该指出，全党全民关心职工教育，各条战线和企事业单位支持开展职工教育，对于发展我国职工教育的群众运动，提高全国人民和全民族的科学文化素质，无疑具有重要而深远的意义。

然而工业企业的职工教育是一门科学，它有其自身的特点和规律。工业企业是一个相对独立的经济组织，企业内的教育活动只是企业整体活动的一个组成部分。“上面千根线，下面一根针”。对于工业企业自身的职工教育，也许从不同的角度去观察，都可以引发出不同的归口管理部门，而不同的管理部门如果都伸出手来，管理和干预这同一件事，那就未必能把这件事办好。

因此，加强工业企业职工教育的统一领导，探讨工业企业职工教育管理中的矛盾，研究工业企业职工教育体制改革如何同政治、经济体制改革配套，建立职工教育管理体制模型，进而解决职工教育立法，是保证工业企业职工教育相对稳定，长兴不衰的发展之关键。

6. 关于工业企业职工教育同生产劳动相结合的问题。

教育与生产劳动相结合，既是一个传统的命题，也是我们党的教育思想的一条基本原则。马克思早在《共产党宣言》里就提出过“把教育同物质生产结合起来。”（《马克思、恩格斯选集》第1卷第273页）以后他在全面考察资本主义制度，并从欧文的实验中发现了未来教育的萌芽后，在《资本论》中更全面地指出：“生产劳动同智育和体育的结合，它不仅是提高社会生产的一种方法，而且是造就全面发展的人的唯一方法”。（《马克思、恩格斯全集》第23卷第530页）。列宁也曾明确提出：“无论是脱离生产的教学和教育，或是没有同时进行教学和教育的生产劳动，都不能达到现代技术水平和科学知识现状所要求的高度。”（《列宁全集》第2卷第413页）建国以来，我们党一直把教育同生产劳动相结合作为党的教育方针的一个重要组成部分。

应当指出，作为工业企业的职工教育，在党的基本教育思想的指导下，研究“教育同生产劳动相结合”这一传统命题，则赋予了它新的含义。

（1）工业企业职工教育与生产劳动的密切结合，既是发展企业生产力的重要方法，也是企业职工教育生命力的源泉。

企业的生产劳动、科学技术和职工教育，从本质上说是紧密联系的。现代工业企业要达到现代科学技术水平所要求的高度，企业职工的教育是前提；而企业职工的教育要达到现代科学技术发展所要求的高度，现代化的工业生产是基础。特别是当代科学技术的迅速发展，使知识的增长率和废旧率急剧提高，知识已不只

是纵向经验，而更多的是横向信息。为此，职工教育结合生产中的关键科学技术课题选择和编写教材；学员一面参加生产，一面接受教育，不断提高其劳动质量和能力，是发展企业生产力的重要方法。

归根结底，工业企业的职工教育，又是置于企业环境内的教育。何谓环境？《辞海》注释：“环境”是“周围的情况”，泛指事物周围的一切。系统论认为，为系统提供物质、能量、信息输入和接受其输出，即与系统发生作用而又不包括系统内的各个事物组成的整体，叫环境。我们在本节第二部分已经分析了企业的“微观搞活”同教育有序的矛盾，在本节第三部分又分析了企业法人工作任期“有限”和教育对象面向未来的矛盾……所有这些矛盾，都与“环境”的效应有关。由于企业决策者是在微观经济层次中活动的，决定了这种决策必然受到企业经营者的利益、权力、有限信息和目光短浅等条件的限制。所以企业层次的决策行为具有难于避免的急功近利性。由于工业企业赖以生存的基础是发展生产、创造财富，所以，只有把工业企业的职工教育紧密地同生产劳动结合起来，使教育不断地从生产实际中接受物质、能量、信息的输入，同时又不断地提供物质、能量、信息的输出，这样，工业企业的职工教育才具有万古长青的生命力。

(2) 工业企业职工教育结合生产和工作实际，学用结合，是密切企业干群关系、改善企业工作环境、增强职工主人翁意识的有效手段，因而也是改造工业企业、改造现代社会的有效手段。

现代工业企业进入到二十世纪九十年代，更加集中地体现了当代科学技术中的新思想、新成就，并以日新月异，不断加速的“新技术、新工艺、新装备、新材料”渗透到企业的各个领域，从而使人们在生产中的职业和地位随时可能发生变化。结合生产和工作实际的职工教育，由于提供了“在受教育方面，机会人人平等”的可能性，并拓宽了受教育者的视野，使他们有可能“懂得