

岗位职务培训

理论 基础

GANGWEIZHIWUPEIXUNLILUNJICHU

刘富钊 著

重庆机械工业职工教育研究会

岗位职务培训理论基础

刘 富 钊 著

重庆机械工业职工教育研究会

一九八九年十二月于重庆

内 容 简 介

为了帮助成人教育工作者顺利开展岗位职务培训工作。我会向同行推荐刘富钊著成的《岗位职务培训理论基础》一书。作者较早地涉足并较深入地研究了这一课题，在发表一系列重要文章基础上吸收同行精华撰写而成。

全书十二章四十二节约15万字，内容包括了岗位职务培训的历史演进与理论界说、概念与性质、目的与意义、岗位职务培训作用机制与制度化建设、规范与标准制定、实施方案与途径办法、教学计划大纲与人事工资制度配套改革等方面。在上述方面，作者作了较客观地、系统地、深入浅出的论述，文笔流畅、言简意赅。对开展岗位职务培训具有指导意义，对成人教育科学研究具有参考价值。可作为成人教育工作者的岗位职务培训试用教材。

岗位职务培训理论基础

刘富钊 著

编 审：秦亮鹰

责任编辑：蒋英茂 苟华亭

重庆机械工业职工教育研究会

787×1092毫米 1/32 印张5.5 字数150千

前 言

把开展岗位职务培训作为成人教育的重点（注）

把成人教育的重点有计划、有步骤地转移到岗位职务培训上来，是成人教育带有方向性的改革，也是提高劳动生产率和工作效率的重要手段。所有从业人员，走上岗位以前都要按岗位职务要求进行培训，达到岗位职务对劳动者素质的要求。走上岗位以后还要根据生产和工作中提出的新要求，经常地培训提高。转换岗位和晋级提升，也要进行补充知识和提高技能的培训。岗位职务培训要区分不同情况，分别提出不同要求。主要岗位职务的培训必须规范化、制度化。

要对各类干部、特别是县级以上领导干部进行包括马克思主义理论、党的路线方针政策、现代管理理论和方法以及必备专业知识的岗位职务培训。在工人中，普遍进行岗位职务和技术等级的培训，着重抓好班组长、生产骨干和关键岗位技术工人的培训，积极开展高级技术工人、技师培训和传统技艺的传授。农村成人教育应从农村发展不平衡的实际出发，适应农村经济向专业化、商品化、现代化转变的需要和农民致富的愿望，对不同地区、不同行业、不同对象分别提出不同的培训要求。对基层干部、农村专业技术人员、乡镇企业职工，要有步骤地进行岗位职务培训，对青壮年农民要结合科学实验、推广技术的需要，进行周期短、见效快的实用技术培训。要把初、高中毕业的在乡知识青年作为培训重点。要制订全国扫除文盲条例，大力扫除青壮年文盲、并要把扫盲与普及初等教育、普及科学技术知识结合起来。农村成人教育要在县人民政府的统筹安排

下，充分发挥农村各种专业机构和技术人员、管理人员、“两户一体”、能工巧匠的积极性。

科学地制定相应的岗位职务规范标准，是开展岗位职务培训的前提和基础，也是劳动人事制度逐步科学化的一项重要内容，必须引起高度重视。岗位职务规范标准包括政治思想和职业道德、文化程度、专业理论、工作经历和实际技能等方面的要求。这项工作应根据我国的实际情况，吸收国外的经验，组织各方面的专家和有丰富实践经验的人员进行科学论证，采取上下结合、自下而上的方式，有步骤有重点地进行，并在实践中不断总结经验、充实提高。

普遍开展岗位职务培训教育，是一项十分复杂而艰巨的工作，必须以行业为主明确分工，有关部门通力协作。中央和地方各业务主管部门要组织制订本行业、本地区指导性的总体规划和主要岗位职务的规范标准，制订指导性的培训计划、教学大纲，编写教材，提供各种教学服务和评估培训质量。要按行业分级建立岗位职务培训的考核机构，发挥各方面专家和学术团体在考核中的作用。接受岗位职务培训的人员，经考核合格，由考核机构颁发岗位职务合格证书。为适应科学技术进步的要求，对某些重要岗位的人员，还应定期复核，合格者换发新的合格证书。岗位职务培训的方法要灵活多样，一般应以短期为主、业余为主、自学为主。开展岗位职务培训要从我国目前的实际可能出发，充分利用现有的教育科学文化设施，国家、地方和各基层单位要提供必要的条件，并充分发挥其他各种社会力量的作用。岗位职务培训教育，要总结已有的经验，并通过试验，逐步推行。

注：全文系《关于改革和发展成人教育的决定》（讨论稿 1986年11月27日）第二部分

绪 论

岗位职务培训问题，从提出到实践至今已四、五年的历史了，然而岗位职务培训的理论认识问题至今仍处于浑沌状态。笔者研读了许多岗位职务培训的文章，总的印象是：谈岗位职务培训的意义、地位、作用的文章似乎偏多，且又抽象、单调；谈岗位职务培训实施的文章，又往往与实际脱离。这里针对这些问题谈一点意见。

一、谈岗位职务培训不能与加强基础教育对立起来。基础文化、基础专业知识，是各种岗位职务的任职基础。没有这样的基础，任何岗位职务培训都是解决不了问题的。然而，不少文章在论述中往往把岗位职务培训说成是“包医百病”的灵丹妙药，不是轻视了文化、专业基础教育，就是企图用岗位职务培训代替文化、专业基础教育。有的甚至提出把基础专业教育纳入岗位职务培训，发岗位专业学历证书，借以代替学历基础教育。这都忽略了基础文化教育的作用。文化基础、专业基础是从事任何职业的基础条件，没有与其岗位职务相适应的文化、专业基础，即使参加了一定的岗位职务培训，也很难提高其岗位职务工作能力。这种文化、专业基础，主要靠学历教育。岗位职务培训的重点是业务技术和实际操作能力的培训，它不可能代替学历教育。所以，我们在研究岗位职务培训的时候，一定要处理好岗位职务与文化、专业基础教育的关系。

二、谈岗位职务培训的标准应切合实际。我看过一些岗位

培训标准（规范）的书籍或资料，总觉得有些要求“太统一”，不切合实际的居多。例如关于文化基础要求，几乎所有的岗位规范对产业工人、商业工人都要求为初中。这既“太统一”，又太笼统。无论产业工人也好，还是商业工人也好，不仅其工种不同，而且其岗位也有不同的层次。一律以一个标准要求，是不科学的。国家教委最近翻译出版的《加拿大 职业 岗位 辞典》，其中关于岗位职务标准的规定就很具体。如文化基础要求，他们共分六级：一级基本上是文盲，能看标签会数数就行；二级相当于初小；三级相当于高小，会四则运算，有一定的语言文字表达能力；四级相当于我们的初中，高中之间；五级相当于大学；六级要求则更高。例出对出租汽车司机，文化要求三级，即会四则运算，能算帐，会做生意就行。加拿大的作法，对我们的启示是：对岗位职务标准的制定，要从实际出发，要切合实际，笼而统之的要求，只能使得岗位职务培训搞花架子，造成人力、物力、财力的浪费。

三、岗位职务培训是一项客观上复杂而微观实施较明确的事业。不少岗位职务培训（很多提岗位培训）文章把这项工作说得太复杂、太艰巨、太繁琐。其实，即使从宏观上看，把它放入教育科学大体系中，也是一个较简单的哲学理论问题。在现实中，任何单位、任何部门在具体进行岗位职务培训中，总是针对某一类、某一层次的具体人员的。在确定这些人员的岗位职务标准（规范）后，本着缺什么补什么、干什么学什么的原则进行补充教育就行了。现在，社会上有基础能力、专业知识的人才不少，不少人学非所用，而又往往要求连基础条件未达到的在职人员通过短期岗位职务培训升格去上岗任职，这既不可能达到预期目的，而在那里浪费人才。对这样的问题，最好是用人事管理、资格要求，把基础未达到的人进行变换工作

使其文化基础基本与所要做的工作相对应，然后再是进行岗位职务培训的问题，而对文化、专业技术知识均已具备的人，未必一定要经过岗位职务培训？

综上所述，类似这些问题，我们的职工教育理论工作者，应作些调查研究，使我们的理论工作对实际工作起到应有的指导作用。

目 录

前 言	(6)
绪 论	(8)
第一章 岗位职务培训理论界说	(1)
第一节 岗位职务培训由来及历史演进	(2)
第二节 岗位职务培训与其他教育的关系	(6)
第三节 岗位职务培训在教育领域的归属	(14)
第二章 岗位职务及岗位职务培训的概念和性质	(17)
第一节 “岗位职务”的概念和涵义	(17)
第二节 岗位职务设置的理论依据	(19)
第三节 岗位职务标准的理论认识	(21)
第四节 岗位职务培训的概念与性质	(25)
第三章 岗位职务培训目的和意义	(33)
第一节 岗位职务培训问题的提出	(33)
第二节 岗位职务培训作为成人教育重点的理论依据	(34)
第三节 岗位职务培训是方向性改革	(39)
第四节 岗位职务培训的基本目的	(42)
第五节 岗位职务培训的现实作用	(46)
第六节 岗位职务培训的重大意义	(50)

第四章 岗位职务培训的作用机制	(55)
第一节 岗位职务培训作用的范围及其基本形式.....	(55)
第二节 岗位职务培训作用的“六种”具体形式.....	(58)
第五章 岗位职务培训制度化建设	(62)
第一节 岗位职务培训制度化概念.....	(62)
第二节 岗位职务培训制度化理论认识.....	(63)
第三节 岗位职务培训制度的主体构成.....	(68)
第四节 岗位职务培训制度化建设的地位和作用.....	(70)
第六章 岗位职务规范及其人才预测方法	(74)
第一节 岗位职务规范预测原理.....	(74)
第二节 岗位职务规范预测工作程序.....	(76)
第三节 运用岗位职务规范实施人才预测的方法.....	(80)
第七章 岗位职务培训标准的制定	(85)
第一节 岗位职务标准的特征.....	(85)
第二节 制定岗位职务标准的思想方法.....	(88)
第三节 制定岗位职务标准的原则.....	(91)
第四节 制定岗位职务标准方法程序.....	(94)
第八章 岗位职务培训实施	(99)
第一节 岗位职务培训基本任务及培养目标.....	(99)
第二节 岗位职务培训基本内容.....	(102)
第三节 岗位职务培训的实施方式.....	(107)
第四节 岗位职务培训的教学原则.....	(111)

第九章 岗位职务培训的管理.....(113)

第一节 岗位职务培训管理思想建设.....(113)

第二节 岗位职务培训工作计划的制定.....(116)

第三节 岗位职务培训的组织工作.....(118)

第四节 岗位职务培训的考核工作.....(121)

第十章 岗位职务培训与师资、管理队伍.....(127)

第一节 建设岗位职务培训师资队伍的现实理论意义
.....(127)

第二节 建设岗位职务培训师资队伍的实现途径.....(129)

第十一章 岗位职务培训与人事工资制度.....(131)

第一节 岗位职务培训与人事管理制度配套改革的理论依据.....(131)

第二节 岗位职务培训必须与工资制度配套改革的理论依据.....(135)

第三节 岗位职务培训与人事工资制度配套改革内容
.....(140)

第十二章 日本“职业定型训练”与我国岗位职务培训
.....(146)

第一节 日本企业内的职业定型训练.....(146)

第二节 日本企业内职工职业定型训练特点与我国职工岗位职务培训比较.....(152)

第三节 日本企业定型训练对我国岗位职务培训制度建设的启示.....(155)

后 记	(159)
-----	-------

附 国家体改委、国家教委、人事部

《关于坚持和改进大中型企业领导干部岗位 职务培训工作的意见》	(161)
-----------------------------------	-------

第一章 岗位职务培训理论界说

“岗位职务培训”是近些年来我国成人教育界提出的新概念。这一概念的繁衍很快风靡全国。适应了成人教育工作和国家经济发展的需要，受到各界人士的欢迎。

1986年，国家教委等五个部门联合召开了全国成人教育工作会议，在调查研究，总结经验的基础上，明确提出把开展岗位职务培训作为成人教育的工作重点。于是，“岗位职务培训”从自发的理论和实践活动变成了国家讨论成人教育的重点工作，得到官方承认，并作为了一项教育战略措施而施行在成人教育领域之中。

国家要求，要把成人教育的重点有计划、有步骤地转移到岗位职务培训上，是成人教育带方向性的改革。于是，对岗位职务培训如何认识、如何实施，如何管理等研究性的问题，就成为摆在教育科学工作者、成人教育工作者面前的新课题。探索岗位职务培训基础理论和应用理论，指导成人教育岗位职务培训实践，就成为教育科学工作者，成人教育工作者的重要任务。

对此，笔者作为一位成人教育工作者，也追随时代的步伐，加入到了对岗位职务培训进行探索的行列，撰文参与过一些讨论。本书正是要把自己的一些意见和同志们的意见集中起来形成较系统的认识，再加入成人教育岗位职务培训理论和实践探索的队伍，与同志们共勉。

本章为什么以“岗位职务培训理论界说”为题呢？

这是因为，“岗位职务培训”作为成人教育界出现的一项

新的教育职能，一种新的教育思想，一种新的教育形式，一种新的教育理论观，一种新的教育政策措施。它的概念的提出到理论思想的实践，冲破了传统教育的范畴，原有的教育理论不能有效地指导岗位职务培训的实践，迫切需要建立新的岗位职务培训理论。那么，岗位职务培训理论在教育科学体系中处于什么位置？它具有自己的什么特点，实施这种教育的目的意义何在？它与其他教育的相互关系怎样？等等。因此，从理论上弄清岗位职务培训的由来和历史演进，明确岗位职务培训在教育领域里的归属，阐明岗位职务培训的目的和涵义？探索岗位职务培训规律性问题的认识方法，就是本章“理论界说”的内容。

第一节 岗位职务培训由来及历史演进

我们在讨论这个问题之前，需要说明的是，笔者并非是为了写作而扩展理论。是因为任何一门学科或一个问题的论证总是应当立之有据，明确它的历史联系和哲学思想演绎进程。不过，本节不会象写教育史论述一样把漫长的历史演进过程作详细的述评。岗位职务培训更重要的是现实的实践问题。因此，本节仅以粗犷的笔触，抽象地把握岗位职务培训的由来和历史演进的思想联系。

“岗位职务培训”，的确是近些年才提出的新概念，但属于“岗位职务培训”状况的教育现象在我国古已有之，国外也存在。

早在封建社会的手工业作坊里，就盛行着“师傅带徒弟”的学徒制度。我亦认为，这种学徒制生活正是“岗位职务培训”的雏形。那时，只有“拜师学艺”，学徒的技术才能为同

行认可。否则，一个手艺人，无论自持手艺多么高明，如果没有正式拜过老师，那也是难以得到社会承认，公开营业的。原因就在于他未经过约定结成的“拜师学艺”的“岗位职务培训”，他的技术尚未被同行们所认可，人们也不会相信他的真功夫，即使明白人相信委用，也可能招惹麻烦。

这种早期“岗位职务培训”形式一直延续到资本主义社会。直到现代职业技术教育迅速发展的今天，许多技艺的传播仍然离不开“师傅带徒弟”这种传统的“岗位职务培训”形式。由于现代社会的进步，在师徒关系上，徒工地位上、学徒待遇上、人格上是有重大区别的。由于社会历史的演进、出现了资本主义社会、社会主义社会，存在着不同的性质的社会形式和先进的，落后的各种生产方式，“师徒关系”上就有了不同性质，不同内容的差异。

随着社会生产力的发展和科学技术的进步，到社会发展进入现代化大生产的历史条件上，这种“岗位职务培训”活动要求在全社会范围内进行，这就需要共同的社会规范，由此，产生了培训的基本原则、内容、方法、考核验收办法及认可方式。再不可能完全沿袭传统的那种师弟出徒，只需师傅点头，同行认可就行的办法。徒工培训的要求越来越高，标准也越来越明确细则，内容也越来越多，考核也越来越严。正是由于这种社会劳动规范要求下产生了培育训练的基本要求，这些基本要求在人们共同遵守的规范中得以承认，便产生了培训制度——即人们在进行各类岗位职务培训中应当遵守的一般准则。因此，现在大多数工种都要经过劳动人事部门的考核鉴定，方可定级、上岗任职、晋级。在一些特殊工种，徒满之后，除劳动人事部门考核外，还须政府机关鉴定发证，方可单独操作。如汽车司机须经交通监理部门的考核鉴定发给驾驶执照，如电

工、锅炉工、锻压工要劳动保护部门颁发合格证书。

一些技术性很强的工种则需要经过较长时间的培训和实习。如象空军机务的电器、仪表、无线电、机械、军械等地勤人员；如微机操作人员等，就需要有初级、中级技术理论学习和工作实习考核合格才能允许上岗。这种要求对全社会越来越广，标准越来越高。

岗位职务培训作为适应生产发展，科学技术进步需要而提高劳动者技能技艺的一种教育现象，就是在上述这样的历史进程中逐步发展完善起来的。直到今天在社会生产力高度发展和科学技术日益进步的条件下，知识的众多沉淀，经验的众多积累，信息的不断翻新，培训方式的不断更新及培训时间过程的延续，需要制定培训计划、大纲、条例等技术业务要求标准。

1979年9月28日，国家经委、国家劳动总联合下达的《关于进一步搞好技工培训工作的通知》中明确提出：“学徒进厂后，要先集中一段时间进行基本知识和专门技能教育，安全教育、纪律教育。”“学徒工上岗位以前，要经过考试，合格后才能独立操作，要形成制度。”这里就比较完整地提出了学徒工的岗位职务培训问题。

1981年2月20日，中共中央，国务院下达了《关于加强职工教育工作的决定》中提出：“要组织广大工人学习技术理论，工艺规程、操作技术、确实达到本等级应知应会的要求。

1983年4月25日，在劳动人事部颁发的《工人技术考核暂行条例(试行)》中规定：“技术工人改变工种，调换新的工作岗位，或使用新的先进设备时，都须先经过培训和考核合格后才能办理。在关键设备、关键岗位上工作和从事危险性作业的工人，离开工作岗位一年以上，再回原岗位的应有一定的熟习期，期满后经考试合格才能上岗位”

1984年5月，国家在六届人大二次会议上把岗位职务培训正式提到了政府工作日程，提出：“各企业事业单位，要在定员、定额的基础上，有计划地培训职工，要按照不同岗位、不同年龄，确定不同的培训和要求，以期收到切实的效果。”

1985年5月27日，中共中央在《关于教育体制改革的决定》中对岗位职务培训进一步作出了规定：“一切从业人员，首先是专业性、技术性较强的行业的从业人员，都要象汽车司机经过考试合格取得驾驶证才许开车那样，必须取得考核证书才能走上工作岗位。有关部门应该制定法规，逐步实行这种制度。”

1985年10月，何东昌同志在全国职业技术培训工作会议上提出实行学历证书和技术岗位证书“两种证书制度”的构想。

1986年3月召开的全国职工教育工作会议上，岗位职务培训被作为职工教育改革的方向问题的提出，受到会议的充分肯定，并写进了会议文件。年底，国家教委等五个部门联合召开了全国成人教育工作会议、明确提出把开展岗位职务培训作为成人教育的工作重点。直到《关于改革和发展成人教育的决定》（1986年11月27日〈讨论稿〉）中规定“把开展岗位职务培训作为成人教育的重点”到1987年的正式决定下达，岗位职务培训就成为我国的一种国家教育制度而确定。实施中，岗位职务培训就成为成人教育改革的方向。

综上所述，这就是本节所需论述的提高劳动者技能、技艺所需要开展岗位职务培训的由来和历史演进过程。