



ZHONGRI JINENG SHIXISHENG HEZUO
SHIWU CHUANGXIN

中日技能实习生合作 实务创新

◎ 金钢 著

■ 务实创新、打通
国的对外劳务合作
同书写中国企业
质，使“中国劳务
工程。作为新世纪中
宏伟的建设工程，共
劳务人员的整体素
世界劳务市场。



对外经济贸易大学出版社

University of International Business and Economics Press

中日技能实习生 合作实务创新

金 钢 著

对外经济贸易大学出版社

中国·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

中日技能实习生合作实务创新/金钢著. —北京:
对外经济贸易大学出版社, 2013

ISBN 978-7-5663-0652-4

I. ①中… II. ①金… III. ①职业技能 - 实习 - 劳务
合作 - 研究 - 中国、日本 IV. ①C975

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 041327 号

© 2013 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

中日技能实习生合作实务创新

金 钢 著

责任编辑: 胡小平 陈 健

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029

邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342

网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

唐山市润丰印务有限公司印装 新华书店北京发行所发行

成品尺寸: 170mm × 230mm 15.75 印张 196 千字

2013 年 3 月北京第 1 版 2013 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5663-0652-4

定价: 38.00 元

国家鼓励和支持依法开展对外劳务合作，提高对外劳务合作水平，维护劳务人员的合法权益。

国务院有关部门制定和完善促进对外劳务合作发展的政策措施，建立健全对外劳务合作服务体系以及风险防范和处置机制。

——摘自《对外劳务合作管理条例》第三条

心を尽くして相互協力。
技能実習事業の発展を。

都筑健介
2013年3月

中文译文：

尽心尽力，相互合作，发展技能实习生合作事业。

都筑健介
2013年3月

都筑健介先生为日本国公益财团法人国际研修协力机构常务理事、
国际部部长。

内容提要

中日技能实习生合作经历了 20 多年的发展，现已成为中国对外劳务合作中的一个主要市场。作者以中日两国的相关法规、制度和不断变化的市场形势为背景，通过对技能实习生合作业务的各个环节各种相关因素的剖析论述，阐明中国对外劳务合作经营公司如何转型升级，实现技能实习生合作实务创新。从经济学理论的视角和深入细节的实务层面，积极探讨了对日技能实习生合作经营公司打造企业核心竞争力的途径和方法。

序 言

说起来，金钢总经理早已是外经行业的资深人士了，可是，我与他的交往却是前几年通过一次特殊的事件开始的。2005年，正处于我国对日研修生派遣规模迅速扩大的时期，由于日本研修生制度的设计缺陷，以加班费为主因的各类纠纷频发。那些年，我泡在协调解决纠纷当中的烦恼不算少，金总的青岛环太公司也不例外，因为技能实习生集体向日本接收机构追讨拖欠待遇的纠纷使我展开了与他的频繁联系。但所不同的是，在金总的直接运作下，环太公司正视现实，及时介入，妥善协调，迅速找到矛盾双方都能接受的问题点，纠纷处理果断利索，事件得以圆满解决。其间，金总交往谦和，情理把握适度，给我留下深刻的印象。

2006年6月，承包商会在大连举办对外劳务合作业务管理培训会，我建议在对外劳务合作业务知识的讲座外，增加一些经验教训的案例宣讲，金总成功处理纠纷的案例入选其中。正是由于这样一次机会加深了我对他的印象。在几位主讲人中唯独金总使用了属于自己编辑的PPT，从全局到局部，从法理到情理，从措施到效果，声情并茂，效果很好。

2009年日本国际研修协力机构国际部都筑健介部长一行访问中国，调研中国中日研修生协力机构成员公司开展研修生出国前培训及研修生、技能实习生回国创业情况，环太公司被推荐为其中一家走访接待单位。我陪同日方听取了金总的情况介绍，参观了公司培训中心的日语教

学场景对话、食堂轮岗炊事等，觉得很有特点，环太公司培训中心也同时被日方评价为十分“值得肯定的培训中心”。

之后，我没有间断同金总展开业务方面的交流，其中不乏对日本研修·技能实习生制度发展趋向的探讨、事件与纠纷处理意见的沟通、外派劳务法律关系的争辩以及企业转变发展方式的思考等等。

近几年来，对外劳务合作业务不同往年，市场低迷，资源紧缺。为实现业务的可持续发展，国家宏观管理体制机制正在逐步完善，同时，经营公司也在谋求转变发展方式，探索业务流程优化和经营模式创新，拓展业务经营范围。我常想，对外劳务合作事业伴随着改革开放应运而生，是一项需具备特许资质，具有独特操作形式，体现特殊社会贡献的“绿色产业”，因此，这一行业属性决定了对外劳务合作企业竞争要素的独特性，它需要构成人力资本的复合型员工队伍，需要助推制度管理良性发展的创新能力，需要驾驭科学决策的管理体系，需要能够体现个性化需求的无形资产所构成的品牌价值，需要构成共同价值取向的企业文化。这本凝聚着作者治学与实践思考的《中日技能实习生合作实务创新》，恰是一位身处一线的职业人在中日两国分别出台不同法规与制度、市场不断发生变化的形势下，对于巩固发展中日技能实习生合作市场的最好诠释。

目前，中国中日研修生协力机构有近 300 家成员公司。多年来，业内有识之士不懈努力，励精图治，围绕发展我国对外劳务合作、特别是对日技能实习生合作进行了大量理论性研究和实务性探索。而金钢总经理的这本书，选择以中日技能实习生合作为切入点，剖析了各个业务环节之间的关联要素，探求实务创新的有效途径。针对变化中的市场形势，阐述了发展中日技能实习生合作业务的观点、方法和操作要领，理论联系实际，主题鲜明，案例典型，叙事坦诚，不仅体现了作者的理性

思考和务实、进取精神，而且也是行业内不多得的、创新对外劳务合作经营理念、探求提升核心竞争力途径的有益尝试。

A handwritten signature in black ink, consisting of two characters, '张' (Zhang) and '新' (Xin), written in a cursive style.

2012 年 9 月 15 日于北京

（注：作序者系中国中日研修生协力机构秘书长）

目 录

绪论 中国经营公司的核心竞争力在哪里?	1
第一章 中日技能实习生合作的概况及制度	9
第一节 国际劳务合作	10
第二节 日本技能实习制度	15
第三节 中日技能实习生合作的管理、协调机构	19
第四节 技能实习生业务的合作方	22
第五节 技能实习生的工资、保险制度	26
第二章 技能实习生市场营销	33
第一节 现代市场营销观念概述	34
第二节 目标市场调研	36
第三节 市场营销策略	43
第四节 差异化竞争战略	49
第三章 技能实习生资源	55
第一节 新生代农民工	57
第二节 掌握岗位要求——选对人	63
第三节 严把选人关口——选好人	66
第四节 完善服务平台与开发生源市场	72

第五节 创新选人模式，搭建网络平台	78
第四章 技能实习生培训	83
第一节 培训学校的定位	85
第二节 培训的基本内容	89
第三节 入学教育训练	95
第四节 成才教育	99
第五节 出国前教育	108
第六节 培育学校文化，健全规章制度	118
第七节 技能实习生培训机构的转型升级	122
第五章 技能实习生境外服务管理	127
第一节 境外服务管理的本质特性	128
第二节 境外服务管理的原则与制度保障	130
第三节 实施境外服务管理的重点内容	135
第四节 处置境外突发事件和疑难问题	139
第六章 中国经营公司内部建设	153
第一节 经营公司制度体系建设	154
第二节 业务人员基本工作规范	158
第三节 青年业务人员如何健康成长	162
第四节 善待员工，营造公司凝聚力	171
第五节 建立履行社会责任的长效机制	175
第六节 建设品牌文化，打造百年商号	177

第七章 解析技能实习生成才路径	183
第一节 蘑菇工比翼齐飞的奥秘	185
第二节 树立理想信念，践行职业规划	189
第三节 设定目标，超越自我	191
第四节 修身至心，授业于人 ——一名大专毕业生的人生补习	195
第五节 态度决定一切	201
第六节 改变人生从获取知识开始 ——从农民工到留学生的攀登	207
附录一 对外劳务合作管理条例	211
附录二 技能实习工种范围一览表	225
参考文献	232
后 记	234

绪论

中国经营公司的核心竞争力在哪里？

问题：

日本技能实习生市场背景特征：1. 日本技能实习生市场经过 20 年发展，开始逐步走向规范和成熟。其显著特点是：日本政府于 2010 年 7 月 1 日起实行新的技能实习制度；行业组织的管理协调日趋规范；合作各方更加理性、务实，经营管理日趋高标准、严要求、重细节；2. 在国际金融风暴和日本东北大地震的影响下，市场形势复杂多变，竞争日趋激烈；3. 随着国内工资水平的逐步增长，出国打工的热度正在逐步消退。4. 第六次中国人口普查显示，我国人口自然增长率已降至 5‰，中国将逐步失去劳动力比较优势。在这样的大背景下，探索经营管理创新，寻求公司核心竞争力，成为业内经营公司普遍关注的焦点。

公司核心竞争力在哪里？有人说，是公司的品牌，是公司产品的品牌形象对消费者的持续影响力；有人说，是公司的质量，质量是企业赢得市场的决定因素；有人说，是公司的“软件”，或叫内在机制，由公司内部机制所产生的动力是核心竞争力所在；还有人说，是人，人是最

终的决定因素……

1990年，美国密西根大学商学院教授普拉哈拉德（C. K. Prahalad）和伦敦商学院教授哈默尔（G. Hamel），在哈佛商业评论上发表的论文《企业核心竞争力》（The Core Competence of the Corporation）中，提出了企业核心竞争力的概念。他们认为：“核心能力是组织中的积累性学识，特别是如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术流派的学识。”他们二人提出了一个很有价值的概念，但遗憾的是，对概念的定义不够严密。

在中国，流传最广的定义要算张氏定义。北京大学光华管理学院张维迎教授认为企业核心竞争力具有“偷不去，买不来，拆不开，带不走，溜不掉”的特点。张教授的定义乍听起来很通俗易懂，但仔细琢磨，又弄不明白这个核心竞争力到底为何物，似乎有些看不见摸不着。按一般说法，企业核心竞争力就是企业长期形成的，蕴涵于企业内质中的，企业独具的，支撑企业过去、现在和未来竞争优势，并使企业在竞争环境中能够长时间取得主动权的核心能力。

以笔者粗浅认识，公司核心竞争力，是形成竞争优势之源的核心能力，是一系列技能、知识和多种能力的聚合，是公司的综合竞争优势。从其具体表现形式分析，主要包括五项内容：（1）文化竞争力。文化竞争力是由共同的价值观念、共同的思维方式和共同的行事方式构成的一种整合力，它直接起着协调公司组织的运行以及整合其内、外部资源的作用。（2）员工竞争力。公司组织的各项工作，必须有员工来承担。只有当员工的能力达到一流水平，做好工作的意愿得到充分发挥，才能保证处处得方，事事到位，保障公司决策力和执行力的效率和效益。（3）创新竞争力。商道上有一句话叫“一招先，吃遍天”，谁能不断地创新，谁就能在市场竞争中立于不败之地。（4）流程竞争力。流程就

是公司组织内部机构定岗定人做事方式的总和，它直接制约着公司内部组织运行的效率和效益。（5）品牌竞争力。品牌需要以质量为基础，但仅有质量却不能构成品牌。品牌一旦形成，又成为一种资源，因而它是构成公司支持力的重要内容。

对策：

综上所述，我们发现，公司的核心竞争力就在公司经营的诸多要素中，就在对外劳务合作经营公司业务运行的各个环节中。在公司经营要素中，员工素质、企业文化、制度体系和品牌建设是形成公司核心竞争力的主项；在技能实习生经营业务的诸多环节中，市场营销、生源招收、素质培训和境外服务管理是提升质量，形成竞争优势的关键环节。

为此，作者试图从实务创新入手，抓住经营业务的四个关键环节，围绕公司经营要素的四大主项，从以下六个方面探讨中国中日技能实习生经营公司形成核心竞争力的可能性。

一、把实施差异化竞争战略，作为形成经营公司核心竞争力的驱动点

目前，中国对日技能实习生合作经营企业中，广泛地存在着一种传统思想影响下形成的趋同性。当前市场上，我们可以看到，无论是市场区域、行业工种还是营销模式、管理办法、培训方式，都不同程度地存在同质化现象，其后果是导致公司纷纷陷入价格战和促销战的泥潭之中。追求产品和营销模式的差异化已经成为经营公司走出泥潭，持续获得动态市场竞争优势的必然战略手段。

差异化竞争战略的重点是创造独特的优于市场上现有产品和服务的创新产品。通过实施产品差异化、服务差异化和形象差异化，以及营销

手段差异化、广告方式差异化等战略措施，积极推进经营创新，驱动经营公司形成自身特有的核心竞争力。

二、把选对人、选好人，作为打造经营公司核心竞争力的基点

要打造在市场上形成竞争优势的名牌产品，必须要有好的原材料，因此，选人环节是培养合格技能实习生的前提。为保证选对人，选准人，选好人，首先要详细了解用人会社对从业人员的工作要求，搞清楚选什么样的人；其次要把握选人标准，保证选好人；第三要建立一套科学严谨的选人工作流程，做到规范化制度化选人。

选择技能实习生涉及技能实习生候选人、选人基地或服务平台、经营公司等几个方面，只有将其整合成一个有规则、有秩序，有共同利益导向，能满足选人需求的运行平台，才能最终实现选对人选好人的要求。当前，在国内对外劳务合作大环境发生改变的情况下，经营公司如何适应国家建立外派劳务公共服务平台的形势，依托外派劳务服务平台，积极参与基地服务平台的外派劳务宣传推介发动；如何创新经营公司的选人模式，利用先进的数码网络技术，优化生源资源配置，提高资源利用率，是摆在我们面前的新课题。

三、把创新培训理念，作为创造名牌产品，提升经营公司核心竞争力的着力点

国际劳务市场的竞争实际上是劳务人员素质的竞争。因此，对技能实习生的素质培训是整个外派工作中非常重要的环节，也是企业经营的大战略，打造品牌劳务的大工程。一是通过培训学校的“精加工”，按照高标准、重效果和人性化原则，对技能实习生强化适应性培训。二是

提升培训教育的目标，把培训教育提高到成才教育和人才培养的高度来施教，把“观念更新”“成才教育”和“习惯培养”作为重点教育和训练内容。通过创新培训理念，不断提升经营公司的产品质量和服务质量，提高日方和技能实习生的满意度，扩大经营公司知名度和产品覆盖面。

四、把创建对技能实习生的境外服务管理新理念新格局，作为保持经营公司核心竞争力的支撑

境外服务管理是整个管理链条中的重要一环，也是经营公司对其经营劳动力产品的一种售后服务行为。经营公司要在深刻认识境外服务管理本质特性的基础上，更新理念，确定原则，创建服务管理新格局。采取驻国外机构人员长期驻在服务管理、业务担当短期出国现场管理与国内业务部门实施远程遥控服务管理相结合的办法，以形成对在日技能实习生进行全方位跟踪服务管理的系统。做到日常管理细致、到位，处理问题及时、高效，以满足日方监理团体、技能实习实施机关和技能实习生的要求。

五、把建设企业文化，作为培育经营公司核心竞争力的土壤

企业文化作为公司全体员工所共有的价值体系，成为直接或间接地提升经营公司核心竞争力的基础。

社会责任意识是企业文化的基石。把爱国主义学习教育作为公司员工的一项经常性活动，形成以社会责任为基础的文化氛围。同时，把爱国主义贯穿于公司经营活动之中，把履行公司社会责任有机地融入经营工作中。

公司理念是公司文化的灵魂。对日技能实习生合作近二十多年来，