

100 中国企业教育百强
Enterprises Education Top 100 in China

中国企业教育百强学术成果丛书

中国企业培训蓝皮书

The Blue Book of China Corporation Training

陈奎伟 高峰 陈欣 杨述 ⊙ 著



中国出版集团 现代教育出版社

中国企业培训蓝皮书

The Blue Book of China Corporation Training

陈奎伟 高峰 陈欣 杨述 著



中国出版集团现代教育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国企业培训蓝皮书/陈奎伟等著.

北京: 现代教育出版社, 2009. 7

ISBN 978-7-5106-0133-0

I. 中… II. 陈… III. 企业管理-职工培训-概况-中国 IV. F297.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 097789 号

书 名	中国企业培训蓝皮书
策 划	许志玲 刘慧敏
作 者	陈奎伟 高 峰 陈 欣 杨 述
责任编辑	王春霞
封面设计	卜洪权
出版发行	现代教育出版社
地 址	北京市朝阳区安华里 504 号 E 座
邮 编	100011
发行电话	010—64256130
经 销	全国新华书店
印 刷	世界知识印刷厂
开 本	787 × 1092 1/16
印 张	24.5
插 页	16
版 次	2009 年 7 月第 1 版第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5106-0133-0
定 价	76 元

版权专有, 侵权必究

中国企业培训蓝皮书

课题组

课题组指导委员会：

- | | |
|-----|-------------------|
| 张忠军 | 山东省职工教育办公室党组书记、主任 |
| 赵昌发 | 天津市经济委员会人事教育培训处处长 |
| 秦少波 | 重庆市经济贸易委员会教育培训处处长 |
| 施友成 | 江苏省经济贸易委员会培训处处长 |
| 刘桂花 | 辽宁省经济委员会培训处处长 |
| 郑 燕 | 四川省经济委员会教育培训处处长 |
| 张君立 | 吉林省经济委员会教育培训处处长 |
| 李茂玉 | 云南省经济委员会人事教育处处长 |
| 王 怡 | 福建省经济贸易委员会人事处处长 |
| 李文心 | 江西省经济贸易委员会培训处处长 |
| 卫福宗 | 湖北省经济委员会人事教育处处长 |
| 宛会东 | 贵州省经济贸易委员会人事教育处处长 |
| 甘一丹 | 广西经济委员会教育培训处调研员 |
| 向 宏 | 新疆经济贸易委员会培训处处长 |
| 李 捷 | 黑龙江省经济委员会培训处处长 |
| 段国发 | 甘肃省经济委员会培训处处长 |
| 章一文 | 浙江省经济贸易委员会培训处处长 |
| 王 温 | 内蒙古经济管理干部教育研究会会长 |
| 曹书勤 | 河北省企业人才培训开发协会秘书长 |
| 王虹桥 | 中国煤炭工业协会培训中心主任 |
| 黄释奇 | 厦门市企业职工教育协会秘书长 |
| 李 克 | 宁夏经济管理培训中心主任 |
| 高 峰 | 现代企业教育杂志社社长 |
| 王 律 | 广州企业联合会培训中心主任 |
| 杨 述 | 清华大学企业商学院发展中心秘书长 |

陈 欣 人力资源报社总编辑

课题组组长:

陈奎伟 中国企业教育百强评选组委会秘书长

课题组专家工作委员会:

谭月林 重庆市经济委员会教育培训处副处长

陈建业 福建省经济贸易委员会人事处副处长

范玉霜 山东省经贸委职工教育办公室副处长

杨 铮 天津市经济委员会人事教育培训处

杜新河 新疆经济贸易委员会培训处

邱 曦 辽宁省经济委员会培训处

李 震 中国人力资源开发杂志社常务副主编

郭炜煜 中国电力教育杂志社常务副主编

阎 冬 继续教育杂志社常务副主编

王瀚令 才智杂志社社长总编

徐秦明 经营管理者杂志主编

康 健 中国科技财富杂志社主编

刘 海 职业技术教育杂志社社长

常亚红 培训杂志社常务副主编

赵 锋 当代文化与教育研究杂志社主编

张宏伟 中国企业文化促进会国际交流委员会主任

高 群 中国社会科学院人力资源系特约研究员

张立梅 海尔大学培训总监

姚 成 江苏石油勘探局职工培训处处长

潘 平 北汽福田汽车股份有限公司人力资源部经理

王 康 UT 斯达康通讯有限公司 UT 斯达康大学总监

陈宏良 中国航空技术深圳有限公司副总裁兼经理学院常务副院长

安孟长 中国航天工程咨询中心战略规划研究部副主任

李永强 中国石化天津分公司培训中心主任

白 萍 天津天狮集团有限公司集团副总裁

刘靖民 北京大学领导力研究中心主任

冯国梅 广西柳工集团有限公司人力资源部部长

杨慈田 海阳市供电公司总经理
白晓光 龙口矿业集团培训办公室科长
沈裕昆 云南锡业集团有限责任公司劳动人事处处长
武朝锁 唐山钢铁股份有限公司人力资源部科技培训科科长
颜 辉 中国企业教育百强评选组委会副秘书长
孙希明 兖矿集团兴隆庄煤矿教育培训中心主任
胡传清 泰州石油化工有限公司总经理
徐慧群 联华超市股份有限公司人力资源总部副部长
张丽萍 新奥集团职业发展中心总经理
蔡报武 中国石化九江分公司培训管理部部长
万声兰 广西玉柴机器集团培训中心主任
唐 昕 河南省电力公司培训中心校长
杜彦文 鲁南化肥厂厂长
张 萧 中道智源管理顾问有限公司董事长
刘 娜 北京博仕腾教育科技中心总经理
徐国荣 百年电力发展股份有限公司总经理
薛兴海 济南市公共交通总公司总经理
钟凯民 北京德青源农业科技股份有限公司董事长
柯国斌 艾派集团（中国）有限公司总裁
吴庆礼 南车青岛四方机车人力资源部副部长
温铁岳 王老吉药业集团商学院常务副院长

特别鸣谢支持单位

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 海尔大学 | 内蒙古小肥羊餐饮连锁有限公司 |
| 中国航天科技集团公司 | 中国嘉陵集团 |
| 中国兵器工业集团公司 | 天狮集团有限公司 |
| 中国葛洲坝集团公司 | 新奥集团股份有限公司 |
| 西部矿业股份有限公司 | 中国核工业第二四建设公司 |
| 广西玉柴机器股份有限公司 | 云南锡业集团（控股）有限责任公司 |
| 宝钢集团有限公司教育培训中心 | 河南省电力公司培训中心 |
| 内蒙古蒙牛乳业（集团）股份有限公司 | 北京大学领导力研究中心 |
| 辽宁华锦化工（集团）有限责任公司 | 黑龙江龙煤矿业集团安全培训中心 |
| 南车四方机车车辆股份有限公司 | 北汽福田汽车股份有限公司 |
| 山西焦煤西山煤电集团有限公司 | 江苏石油勘探局职工培训处 |
| 浙江宝利德控股集团有限公司 | 中国石油天然气管道第二工程分公司 |
| 兖矿鲁南化肥厂 | 中国石化天津分公司培训中心 |
| 潍柴动力股份有限公司 | 中国石化九江分公司 |
| 唐山三友集团有限公司 | 内蒙古伊泰集团有限公司 |
| 甘肃金川集团有限公司 | 艾派国际（中国）有限公司 |
| 新疆化工（集团）有限公司 | 济南二机床集团有限公司 |
| 江苏江淮动力股份有限公司 | 内蒙古太西煤集团有限公司 |
| 开滦（集团）有限责任公司 | 中国石油乌鲁木齐分公司 |
| 沈阳飞机工业（集团）有限公司 | 唐山钢铁股份有限公司 |
| UT 斯达康通讯有限公司 | 天津钢铁有限公司 |
| 中国石油华北油田分公司 | 北京德青源农业科技股份有限公司 |
| 研祥智能科技股份有限公司 | 辽河油田公司曙光采油厂培训中心 |
| 泰州石油化工有限公司 | 北京京煤集团有限责任公司教育培训中心 |
| 联华超市股份有限公司 | 昆明钢铁集团有限责任公司 |
| 平顶山职业技术学院 | 辽河石油勘探局总机械厂 |
| 山西晋城煤业集团职业教育培训中心 | 辽宁省邮电工程局 |
| 恒源祥（集团）有限公司 | 百年电力发展股份有限公司 |
| 重庆长安汽车股份有限公司 | 中国航空技术深圳有限公司 |
| 枣庄矿业集团有限责任公司 | 济南市公共交通总公司 |
| 一汽解放汽车有限公司无锡柴油机 | 广西柳工机械股份有限公司 |

职工教育是企业发展的常青树



读罢厚厚的《中国企业培训蓝皮书》样稿，掩卷长思，“职工教育是企业发展的常青树”这句话始终萦绕于怀，它是我国企业教育培训的老前辈袁宝华同志的一句至理名言，也是这本蓝皮书所体现的精神内核。

当今世界，国际性金融危机肆虐全球，给世界经济投下了重重的阴影，如何增强企业的抗风险能力，成为企业家们思考的一个重要课题。国内外企业发展的实践证明：只有人力资源才是决定企业命运的战略资源。因为任何一个企业要想建立一支信得过、有本事、靠得住（忠诚度高）的职工队伍是很不容易的，而且它用钱是买不来的，必须靠企业自己的努力，需要长期精心培育与呵护，使他们的文化知识、技术水平不断提高，管理能力不断增强，对企业的感情不断加深，使他们从内心深处认同企业的价值观，与企业同舟共济。只有做到这一点，这样的员工就是企业的无价之宝，他们不论在哪个岗位上都会自觉自愿的为企业效力，无论身处何地，他们的心永远想着自己的祖国，永远忠于培养了自己的企业。这样的企业，它们的领导班子可以更换，产品可以更新，规模可以扩张，但其企业文化魅力无限，经营活力无穷，抗风险能力无尽。因此，加强职工教育，开展职工培训是企业永葆青春的源泉所在。

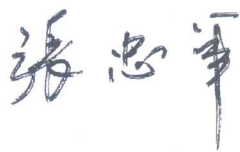
改革开放 30 年来，我国企业教育培训事业在党和政府的推动下，不断发展壮大，在推动中国经济社会进步的进程中发挥着不可替代的作用。20 世纪 80 年代初，国家正式设立职工教育管理委员会，自此我国企业教育培训事业掀开了历史性的一页，从 80 年代的“职工双补”和厂长（经理）岗位培训、90 年代的工商管理培训和专业技术人员继续教育，到 21 世纪初的大规模干部培训、企业自主培训和如今百花齐

放式的各种专业化培训，无论是内容还是形式，我国企业教育培训始终与时俱进，有力地促进了企业经营管理人才队伍、专业技术人才队伍和技能人才队伍的建设，大幅度地提升了我国职工队伍的整体素质。

经过 30 年实践和探索，我国涌现出了以海尔为代表的一大批重视职工培训的先进企业典型，企业教育培训工作者更是英才辈出。为对改革开放以来企业教育培训的发展历程和所取得的成果进行系统的回顾和总结，由中国企业培训蓝皮书课题组、组委办秘书处、有关省市经济贸易（经济）委员会培训处等单位共同组织编写了这部《中国企业培训蓝皮书》。

蓝皮书分为三个部分：第一部分是中国企业培训研究。系统地介绍了我国企业培训的特点和作用，以及企业培训方法和流程等。主要有企业培训概述、企业培训流程、企业培训的实施三个章节。第二部分是中国企业培训指数分析，从二十多个层面综合分析了新时期、新体制下的中国企业培训现状。主要包括调研说明、样本企业调研结论、百强单位调研结论以及调研建议四个章节。第三部分是中国企业培训优秀创新成果。汇集了百强企业经典教育培训案例，主要收录了中国航天科技集团、海尔集团、新奥集团、天狮集团、UT 斯达康、北京大学领导力研究中心等 26 家企业精品成果。

理论是灰色的，而生活之树常青。《中国企业培训蓝皮书》没有过多地拘泥于理论的阐述，而是通过大量生动的鲜活案例来说明和解剖问题，集资料性和实践性于一体，是广大企业教育培训工作者不可多得的一本工具书。由衷地希望本书的出版在促进我国企业教育培训事业发展方面起到积极地推动作用。



2009 年 6 月·泉城

山东省职工教育办公室党组书记、主任

正本清源 树德开慧



《中国企业培训蓝皮书》，对我国改革开放 30 年来企业培训的发展历程和所取得的成果进行了系统的回顾和总结，非常及时，也非常必要。这种开先河的事，功莫大焉，善莫大焉。

除了由衷的欣慰和祝贺，身为一个新闻工作者、一个化人力为资本的传播者和促进者，也趁此向我们中国的企业、中国的培训机构和培训专家们，表达我几点由衷的愿望。

作为培训者，不能不探究中国企业普遍问题的根源

我们所处的这个时代，似乎可以借用狄更斯《双城记》刚刚开始的话来描述：这是最好的时代，这是最坏的时代；这是最聪明的时代，这是最愚蠢的时代；这是信任的时代，这是欺骗的时代……总之，这是一个既让人感到渺茫，又使人充满希望的时代。

现在的中国只是人力资源大国，而非人力资源强国。由于用人观念和制度安排存在欠缺，我们的人力资源浪费情况触目惊心。20 多年来，中国 70% 的家族企业，在创业者去世或者退休之后或被卖掉或被清算；民营企业 60% 在 5 年内破产，85% 在 10 年内死亡，近年来的平均寿命，更是不足 3 年！

彼得·圣吉说：“企业家是当今最有力量改变世界、创造公平正义社会的一群。”而实际上，我们很多的企业家还只是围绕着财富、事业转，远没有达到围绕社会转的层次。

人类所创造的物质财富空前丰富，而我们并不真的快乐。世界卫生组织统计表明：完全没有心理疾病的人，在全球只占 9.5%；一项针对中国企业家生存状态的专题调查表明，他们有“25 种锥心之痛”；自上个世纪 80 年代以来，我国有 1200 多名企业家因种种心理障碍而自杀。

人人都在追求快乐与幸福，结果却似乎背道而驰。所以黎巴嫩诗人纪伯伦发出感叹：“我们已经走得太远，以致于忘记了我们为什么要出发。”

作为培训者，不能不反思中国基础教育存在的弊端

教育的目的是什么？这个问题看似简单，真能明白的人却不是很多。

我们的基础教育，多在理、法、术上做文章，在精神、心灵和智慧上所下的功夫非常之少，分科精细繁杂，却只是抓到了枝叶，未求根本。于是，如此大的一个国家，需要如此多的人才，而相当多的大学生，竟然毕业就等于失业！

我们的基础教育，太多的扼杀了人的学习兴趣、思辨精神、创造能力、幸福愿景和生命智慧。我们的教育体系，成为了这样一种庞大的机器：负责把人压成一个个相似的模块，这个模块里的学生、家长、老师，甚至包括管理者在内的每一方，都被扭曲、被压抑，甚至被残害！

多少年来，我们弃“道”而偏“术”，培养出大批精神上的“残疾人”。

如果教育出了问题，我们又到哪里去找真正的人才呢？

前事不忘，后事之师。在我看来，目前很多优秀的企业培训项目，其实是在补课，补上作为一个社会人从小就应当明白的人生理念课：“大学之道，在明明德，在亲（新）民，在止于至善。”生命要成功，须得依照“格物、致知、诚意、正心、修身、齐家、治国、平天下”的道路，去学习、去教育、去修炼！

作为培训者，不能不学习感悟中国优秀传统文化

人是文化的动物。文化是一个国家和民族的身份证，更是一个民族的灵魂和血脉，丢弃传统，割断血脉，也就丧失了根本。

中华民族是全世界唯一以国家形态传承，而又同根、同文、同种延续几千年的民族，历史已经充分证明了中华文化的无穷力量；而有识之士呼吁：即使在世界历史范围内，也很少国家，很少时期出现过像今日中国这样面临的经济增长与社会道德间巨大的紧张感。

我们总是向外部世界索求，真正的宝藏却在我们的内心。汉语中，关于“心”的词汇比比皆是。每一个人都有一颗心灵，每一颗心灵都蕴藏着无穷无尽的能量。中国的文化，就是破译心灵、打开心门、发掘能量的最智慧的武器。

我国的市场经济形成算不上很久，许多企业还显得稚嫩，谈不上真正的企业文化建设，多数是照搬知名企业，尤其是西方企业的价值体系评估标准；而要以西方的价值体系去全面支撑有中国特色的企业文化，显然力不从心，就算提出了，也是一篇似是而非的散文。

人才好比种子，文化好比土壤，只有深植历史的沃土，唤醒千锤百炼的人类经

典文化，才能生出明日的希望、中国的希望、世界的希望。

作为培训者，不能不挖掘本真本原的人才观方法论

人类跨入 21 世纪以后，许多人认为人才学、人才观和人力资源理论与思想，已经达到了十分完善的程度。那么，为什么研究“成果”越来越丰富，而同时我们在人的问题上、人才的问题上的困惑，反而越来越多呢？

当我们跳出一个企业的局限，将人类世界、国家利益和社会家庭需求紧紧结合在一起思考，便豁然明悟：原来，人类社会存在的所有问题都是人的思想问题；原来，中国优秀的传统文化，早就为我们构筑了本真本原的人才观和方法论！

从春秋到秦汉年代，是中国道家思想与儒家思想合二为一的时代。传统的“内求法”方法论与“天人合一”的思想境界，成为中国经典的人才观的根本，并诞生与演绎了更为社会化的各种人才观分支学说，为后世人才学和人才观的建立与衍生奠定了坚实的理论基础。从唐宋到明清时代，科举制度开始建立，人才观向定向性、定式性的标准过渡，并衍生出各家人才学派。虽然说这是对传统经典人才观的丰富、发展、放大与演绎，但从根本上来看，却距经典越来越远，越演绎越相背离。

优秀的人才，当是德、智、才、学几大素质兼而有之，既有担当的精神，又有超越的情怀，更有无我的境界；真正的大才，一定是遵道而行，道器合一，形神合一，形气合一！

现代人如果认为中国传统文化中所蕴含的经典人才观太简单太朴素，那么，恰恰说明它就是真理，因为越朴素越接近真理。

真正的教育培训大师一定懂得：大道至简至易，返璞才能归真！

作为培训者，不能不明确培训的目的和肩负的使命

我们的企业正在加深对知识的理解。而知识的本质，就是人才经济、智慧经济。化人力为资本，是企业，也是整个国家一致的呼声。于是，咨询培训行业日益兴盛。

我们虽然已经明确将这个世界分为物质的和精神的两个部分，也就是形而下与形而上两种形态；但我们的各门科学，只是在物质世界的范畴内打转。

站在历史的高度来看，现代各种思想文化，似乎主要是在治标，而不是治本。

借助千年历史的慧眼，我们才能看透障于眼前的市场迷雾。现今中国的人才市场和培训市场，如当初的春秋战国时代，邦国林立，诸侯割据，或凭时势或凭地利，分散于各地，为着蝇头小利固守一丸。放眼一望，良莠不齐，或利或害，鱼龙混杂，让世人难辨真伪，让企业无所适从。

在人力资源的开发、管理与培训中，急功近利的“时代病”正在流行。

庄子通过《庖丁解牛》的故事告诉我们：为什么一般的解牛者一把刀只能用一个月，而出色的解牛者一把刀要用一年？因为后者“所好者道也，进乎技矣。”

在科学领域，有三大基石：基础学科、技术学科和应用学科。技术学科是基础学科与应用学科之间的桥梁和中介，科学与技术相辅相成。

根深才会叶茂，本明才可道深。教育也好，培训也好，其目的都是为了人力资源的开发与管理，推动科技进步、经济增长和社会发展，更是为了人的全面发展和人类的自由与幸福。

真正优秀的、卓越的教育培训者，一定有着鹤立鸡群的高瞻远瞩和正道沧桑的顽强坚持！

树德开慧，正本清源，道术并重，标本兼治！

愿中国的培训机构和培训工作者，牢记两千多年前老子的忠告：“执大象，天下往；往而不害，安平泰！”



《人力资源报》总编辑

战略思想如何落地

服务于组织战略的企业培训



社会经济的飞速发展要求企业只有不断创新和变革才能立于不败境地，而企业的变革要求员工应有极强的全局化视野和适应能力。这种能力除了员工自身的素质外更主要是需要系统化、持续性的培训。清《励志诗》：“人力不滋培，栋梁安得具。”告诉我们，人才要经过细心地滋养与培育，才能成为真正的栋梁之才。

中国企业教育培训的发展伴随 30 年改革开放一路走来，日益成熟与壮大，为推动中国经济的迅猛发展培养了大量的人才。现代大中型企业的员工培训已渗透到企业运营的方方面面，如：员工入职时需要培训，员工轮岗晋级时需要培训，新的管理制度、工作模式和系统出现时需要培训，市场推广不利时需要培训……通过培训，企业获得了永葆青春的持续发展动力。尽管大多数企业已经意识到培训的重要性，也初步建立了企业的培训制度，然而在实际工作中，培训计划经常不能按时实施，在“培训投资严重不足”、“缺乏知识管理意识和有效机制”、“培训管理系统不健全”、“缺乏课程研发能力和课程选择能力”、“缺少优秀的培训师”、“忽视成年人的学习规律”、“培训成果转化效率低”等方面存在着种种问题，严重阻碍了中国企业教育培训的全面发展。企业把培训视为投资，但由于不少培训效果差强人意，从而使得这种投资“亏本”了，甚至不培训倒好，培训完人才跳槽了，难怪有人说培训成了“赔了夫人，又折兵”。究其本质——是因为缺乏有效的培训体系，没有与企业的长期发展战略深入联系，“流行什么培训什么”。试想一下，企业每年投入几十万或上百万元的培训经费，如果没有和战略吻合的培训计划，岂不是“盲目投资”吗？

不是培训“没有用”，而是“没有去用”。根据清华大学企业商学院发展中心多年从事企业培训的经验来看，企业培训首先是企业发展战略的支撑系统，同时重点支持企业业务发展的需要，进而满足员工的素质发展。要想使企业的培训投资产生效益，只有与组织的战略目标紧密联系才能持久推进、改善绩效与发展企业竞争力作用，才能确实地体现出培训对企业战略价值。

有人在评论或者在分析，说高端培训市场是否已经饱和了，因为现在的培训机构，高端培训班非常得多。但是我认为国内的高端培训市场不但没有饱和，反而到处是空白，矛盾在于企业真正的需求和培训机构的能力不匹配。培训机构和培训课程多如牛毛，但这些大部分只是满足企业浅层次需求的通用知识的培训，这部分市场竞争已经到白热化阶段。而真正了解企业行业特点，业务规律和能力缺陷的针对性、专业化培训需求很少有哪家培训机构可以满足。现在培训市场竞争激烈也是在比较低的层次上的竞争，往往是在一些招生手段上或者招生渠道上竞争，而不是在品牌上的竞争，也不是在培训品质上的竞争。我认为未来我们真正的竞争是在培训产品的品质和品牌，是在师资培养、课程开发、行业研究等环节的实力的较量，这才是我们努力的方向，也希望所有参与提供高端培训的学校或者同行也能够朝着这个目标一起努力。

《中国企业培训蓝皮书》对中国企业教育培训走过的发展历程进行了系统、完整地总结和回顾，通过大量的培训案例，理论联系实际，对企业培训遇到的热点、难点问题进行了生动细致的讲解，是中国企业培训教材的“第一本书”。它的发布，必将成为中国企业培训教育规范发展的巨大推动力。



清华大学企业商学院发展中心秘书长

前言



自 20 世纪 90 年代以来，中国企业一直保持着高速发展，随着市场经济的不断深化、经济与人才竞争的空前加剧，人力资本和企业文化在企业发展中的作用日益突显，促使企业必须重新思考经营战略，再造企业的核心竞争力。教育培训作为人力资本开发的基本手段，成为培育企业文化，构筑企业核心竞争力的基本途径和重要方式；教育培训作为推动企业发展的“加速器”得到了普遍认同，越来越多的企业把企业教育培训工作提到战略高度来对待，许多企业竞相通过培训与构建学习型组织等举措，夯实内力，以培育核心竞争力；同样，教育培训作为一个日益成熟和强大的行业，在其不断发展和完善的历程中造就了一批批优秀的企业培训专业机构和人才。正是二者需求的持续升温，使中国企业培训市场呈现一派繁荣景象。

中国企业教育百强评选活动首开中国企业培训研究与评价之先河，从 2005 至今，已经成功举办四届。全国近千家企事业单位参与评价，被誉为中国企业培训界的福布斯、奥斯卡的高端品牌系列活动，其意义在于鼓励和推动行业良好性发展，促进业界交流，为诸多对中国企业培训事业发展做出杰出贡献的企业、机构和个人提供展现时代骄子风采的舞台，表彰那些致力于企业培训领域发展并被同行所认可的企业、机构和个人，同时也为企业培训实施机构和社会培训机构及职业培训师提供一个有效的交流互动平台。

第五届中国企业教育百强评价启动之际，全国部分省市自治区经济贸易（经济）委员会培训处（人事教育处）、国资委干教处、部分行业协会等 22 个发起单位、主办单位与组委会启动了中国企业培训蓝皮书的编制工作。这项工作的开展，使我们找到了企业培训实施机构与社会专业培训机构发展实践的最佳结合点，同时进一步明确了当前评价工作的基

本内容和思路，它将作为一项具有导向性的任务，伴随中国培训业未来的发展成长。

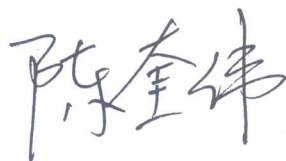
第一次编写蓝皮书，我们期望有一个良好的开端和较高的起点，通过深入分析研究，集思广益，确定了蓝皮书的编写体例、主要内容和调研评价方法，努力在各方面力争达到较高的水平。

在编写体例和研究内容上，全书分为研究篇、调研篇、案例篇三大板块，研究篇：主要对我国改革开放30年来企业培训的发展历程和所取得的成果进行了系统的回顾和总结；深入调研分析了我国企业培训的特点、作用、方法、流程等，并提出了企业实施有效培训的具体方案。调研篇：通过对1430余家企业进行深入调研、评价和分析，从二十多个层面剖析了我国企业培训目前的现状、问题和未来的发展趋势，提出了针对不同企业进行不同培训的具体实施方案。案例篇：主要介绍了中国航天科技集团、北汽福田汽车股份有限公司、海尔大学、河南省电力公司、新奥集团、北京大学等26家优秀企业培训成果和培训案例。

在调研、评价方法上，我们主要采用各省经贸委（经委）培训处推荐、百家新闻媒体推荐、行业组织推荐、权威人士推荐等各种形式，由企业填写详细的书面调查问卷、电话调研及深入企业实地座谈等调研形式，通过调研收集和积累了大量珍贵的第一手资料，使我们的研究得以真正建立在深厚的实践土壤之上。在评价方法上，采用一套完整的评价标准、方法和技术，先做出一个综合判断，同时结合百强评价标准推选出百强单位。在数据统计上，注意采用经济学、社会学定量研究的科学方法，配合以图示、表格，增强研究的直观性和准确性。

在第一时间中国企业培训蓝皮书付梓之际，我们向所有对本书编写给予帮助和付出辛勤劳动的同志表示感谢。特别是对给我们调研予以帮助和提供资料的山东省经贸委职工教育办公室、辽宁省经济委员会培训处、天津市经济委员会人事教育培训处、广西经济委员会教育培训处、新疆经济贸易委员会培训处等22个中国企业教育百强发起单位表示衷心的感谢，我们还要感谢给予我们成果（案例）提供支持的26家企事业单位及参与中国企业培训指数调查的1430家企业，同时还要感谢在调研过程中协助数据统计及深入企业调研的中道智源管理顾问有限公司董事长张萧先生。

由于时间仓促，加之能力和水平所限，本书不当之处，恳请读者不吝赐教。



中国企业教育百强组委会秘书长