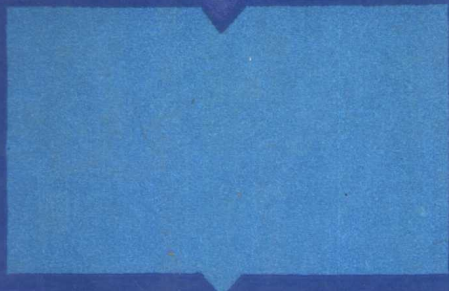
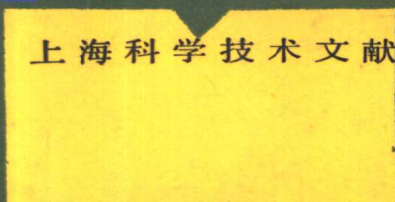


王垂芳 熊东明 等编著

# 国外职业岗位培训



上海科学技术文献出版社



# 国外职业岗位培训

王垂芳 熊东明 编

李元海 刘梦周 刘敏莉

上海科学技术文献出版社

222348

# **国外职业岗位培训**

王垂芳 等编

•

上海科学技术文献出版社出版发行

(上海市武康路2号)

新华书店经销 上海崇明晨光印刷厂印刷

•

开本787×1092 1/32 印张6.5 字数157,000

1992年12月第1版 1992年12月第1次印刷

印数: 1—4,500

ISBN 7-5439-0002-5/Z·426

定价: 3.50元

《科技新书目》272-301

# 前 言

世界发达国家的企业，普遍对职工实施职业岗位培训，使企业在激烈的竞争中不断地发展。我国的岗位培训工作正在逐步推广并不断深入，国外职业岗位培训的经验，可供我们参考。为此，我们编写了《国外职业岗位培训》一书，介绍各发达国家和国际组织在岗位培训上的做法，以供广大岗位培训教育工作者借鉴。

全书共分4篇：国外职业岗位培训的现状和发展趋势、发达国家的职业岗位培训、国际人力资源开发署对关于岗位培训的介绍、国际职业岗位分类与职业岗位培训。

参加本书编写的人员(按姓氏笔画为序)：王垂芳、熊东明、李元海、刘梦周、刘敏莉。另外，朱振声参加了部分章节的编写工作；纪勇、贺季海对本书的某些内容作了部分的修改，全书由熊东明统稿，王垂芳定稿。

本书部分内容是根据国外资料编译的，部分内容是参考国内资料编写的。其中第2篇第6章“前苏联工人岗位第产技能的培训”由于撰写时间较早，而本书付印时苏联政体已瓦解，编者来不及作修改，故只能照原稿印出。限于水平和资料来源，错误在所难免，恳切希望广大读者予以批评指正。

编 者

1991年

# 目 录

## 第1篇 国外职业岗位培训的现状和发展趋势

- 第1章 国外职业岗位培训的特点 .....( 5 )
- 第2章 国外职业岗位培训的形式 .....( 10 )
- 第3章 国外职业岗位培训的趋势 .....( 12 )

## 第2篇 发达国家的职业岗位培训

- 第1章 美国的岗位培训 .....( 19 )
- 第2章 日本企业的岗位培训 .....( 35 )
- 第3章 德国的职业培训 .....( 54 )
- 第4章 英国的工人和技术人员的培训 .....( 75 )
- 第5章 法国在职人员的继续培训.....(86)
- 第6章 前苏联工人岗位生产技能的培训 .....( 95 )

## 第3篇 国际人力资源开发署对岗位培训的介绍

- 第1章 岗位培训中工作任务和技能的分析 .....(107)
- 第2章 岗位培训中目标的制定 .....(114)
- 第3章 岗位培训中的培训内容与实施过程 .....(118)
- 第4章 岗位培训的评估与发证 .....(124)

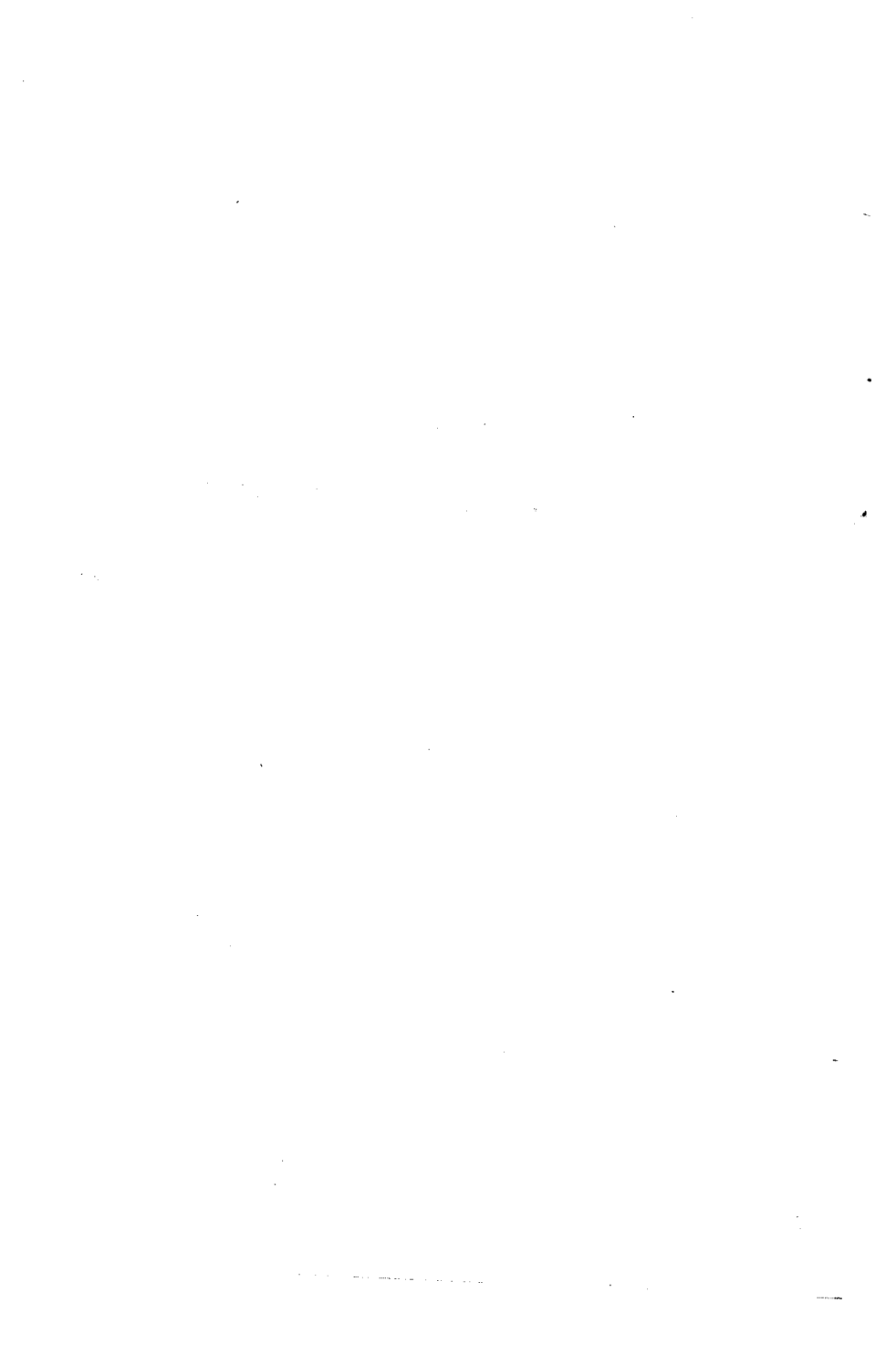
## 第4篇 国际职业岗位分类与职业岗位培训

- 第1章 国际职业岗位分类的结构 .....(131)

|       |                         |       |
|-------|-------------------------|-------|
| 第2章   | 职业岗位分类的依据 .....         | (138) |
| 第3章   | 职业岗位的教育与培训 .....        | (146) |
| 第4章   | 职业岗位资格检测与晋升 .....       | (160) |
| 附录 I  | 美国企业与地区就业结构的岗位培训合同 ...  | (167) |
| 附录 II | 加拿大职业岗位资格检测的内容及要求 ..... | (183) |

# 第 1 篇

## 国外职业岗位培训的 现状和发展趋势



在科技、经济、社会各方面飞跃变革的当今世界，成人教育和培训体制必须作出明智的反应。过去的几年里，世界大多数国家的成人教育和培训事业有了突飞猛进，发生了深刻变化，这是社会与经济方面从外部与内部对教育与培训体制所施加的压力造成的结果。

目前我国提倡的“岗位培训”，在国外成人教育或培训体制中虽不一定都用这个名称，但其实质大致相同。如日本称之为“职场训练”或“现场培训”，是企业普遍采用的一种培训形式，旨在开发、提高工人的社会地位和适应职业所必需的能力，促进经济和社会的发展。美国与我国一样称之为“岗位培训”，如“合格证岗位培训”、“资格证岗位培训”，旨在对一般视觉不易检查出工艺高低的操作、无损探伤的操作和安全控制的操作岗位培训合格的工人。法国称之为“企业培训”，这是因为法国把“适应工业化所增强了的经济环境、满足社会的公正要求、适应今天以及可以预见的社会”作为培训的宗旨。德国称之为“职业培训”，其目的是为受训工人提供系统的基础训练或进修训练或提高训练，使其适应企业各类岗位上所需的职业知识和技能。英国的岗位培训有时是作为转换工种的一种形式出现的，一般分为基础训练、继续训练和发展提高的预备性训练，其目的是培训工人掌握专门的技术，满足企业生产的需要。苏联则称之为“企业内部职业技术教育”，其目的在于着重“培养大批熟练的工农业劳动者，为社会主义经济建设培养政治素质好、专业知识扎实的技术骨干和管理专家”。

归纳起来，以上各国企业内职工岗位培训的目的主要有三个方面：一是从国家角度出发，提高职工的科学文化和技术操

作水平，适应科技发展，保持技术优势，从而保证并提高在国际竞争中的经济实力；二是从企业角度着眼，提高职工的操作、技能水平，从而促进企业生产，提高产品质量，为企业多创利润；三是从个人角度考虑，为了取得就业资格或出于转换职业的需要或希望在工作中得到提升，或实现自我满足与个性发展，充实个人生活，这一点在劳动力流动性大的国家里，表现尤其突出。

## 第1章 国外职业岗位培训的特点

---

工业发达国家的岗位培训由于各国政府和经济情况的差别而有各自的特点。但它们也有许多共同点。

### 一、普遍重视岗位培训，把培训与企业的生存、竞争和发展紧密地联系起来

这种培训特点是与这些国家的经济制度紧密相关的。他们的企业为适应现代经济高速度发展的需要，采取职工的终职培训，以保持和提高职工的生产技能，求得企业生产的优质、低成本、高效益。如美国许多企业把专业培训作为智力开发，提高技术、管理、生产水平，增加竞争能力的重要手段。他们把专业培训同科学研究相结合，同生产、销售相结合，培训各种专业技术人才，从而在新技术、新工艺、新产品的激烈竞争中取得胜利。1987年，美国企业用于职工培训的经费达300亿美元。法国企业为了改进产品，扩大销路，在竞争中走在前面，针对生产中的具体问题，组织专业培训。1987年，法国有34%的企业组织了内部训练，在2000人以上的大企业中有93%的企业组织了内部培训。

### 二、在岗位培训中强调能力训练

日本企业把知识教育、能力训练、态度培养作为岗位培训

的三项重要内容。认为一个职工的工作成绩 = 能力 (知识 + 技能 + 体质) × 态度。他们强调能力训练。通过教育训练, 提高职工的业务能力——使职工在本岗位上充分发挥自己的能力, 提高企业竞争能力——用企业增加的效益为优秀职工加薪晋级, 激发他们进一步提高能力的愿望——择优进行高一层的教育训练, 进一步提高他们的能力。实践能力训练的思想反映在教学上, 就是加强实践性教学环节, 把理论与实际结合起来。其培训程序是: 理论知识讲授—通过实干进行演练—对演练结果进行讨论、总结提高——按讨论结果再进行练习。这种突出能力训练的思想反映到人事工资制度上, 就是实行“能力主义”和能力工资”, 即按不同能力选用人才和发给工资。

### 三、重视新技术的培训

随着经济发展, 最新科学技术和新的管理方法应用以及世界性竞争的加剧, 各国都注重新知识、新技术的培训。如德国的经济管理人员培训, 过去只传授一般性科技管理知识, 现在也转移到以新科学技术应用、新管理方法的培训。培训有两种类型: 一种是提供咨询的培训。如对企业的培训项目、科研项目进行咨询, 给经营决策人员讲授开发一种新产品, 应用一项新技术的知识, 使他们了解其先进水平、工艺水平、效益、工作人员接受的能力等情况, 以便进行决策, 订出企业职工培训计划; 另一种是结合企业经营竞争的需要进行培训。如新技术的应用培训, 他们针对企业中许多决策人员对新技术浪潮的恐惧心理, 及时开展培训, 讲明新技术的发展和应用的的重要性, 使他们消除顾虑, 积极去应用新技术, 开发新产品, 并通过他们影响到企业各层人员, 以开展新技术应用的培训。

四、培训形式呈现多层次、多规模、多形式、多方法并鼓励业余学习, 短期培训

国外岗位培训由于培训对象及其工作岗位的不同，分为不同的种类。苏联分为适应性培训、提高或职业方向转换性培训和熟练工的再培训；日本分为基础培训、提高培训和能力再开发培训；法国分为基础培训、进修培训和第三级培训；德国分为职业初始培训、职业进修培训和转业培训。总的看来，各国的岗位培训大体分为三类：就业人员取得就业或上岗资格的基础培训；在职人员的提高或进修培训；转换职业人员的转业培训。各类岗位培训的内容大体上包括三方面：基础知识课程和实习操作课程；与本企业、本岗位有关的生产知识和劳动技能；精神文化和职业道德等。

日本企业培训根据企业人员的层次不同呈现多样化。企业职工分为工人、管理者、技术人员，因而培训也是分层次的，计有：新工人进厂的上岗培训；正式工人的在职培训（如对入厂不久的工人进行初级在职培训，对生产骨干进行培养中坚技术工人的在职培训，对候补班长、见习班长进行管理技能的高级在职培训，对副班长、现任班长、职长进行多技能的特别在职培训，对短期大学毕业的工人分期分批进行专业技能培训）；技术人员的再培训；技术骨干和高级技术人员的脱产或不脱产、长期或短期的新知识新技术培训；管理人员的全面管理技能培训，科级以上管理干部在工厂集中培训，科级以上的干部如科长、主任技师、处长、厂长分期分批地轮流到生产性本部研修会馆或综合经营研修所进行短期脱产培训，培训方法是多种多样的，主要有：（1）了解部下的知识能力、技术能力和工作能力；（2）用面谈方式为部下设立目标；（3）启发式的定期面谈指导；（4）手把手地教工作方法；（5）促进自我启发与相互启发；（6）变换工作；（7）解决问题；（8）评价能力；（9）讨论交流；（10）抓住机会进行指导等等。

欧洲经济共同体内许多国家的企业在职培训形式多样，方法灵活。在职培训一般分为8类：(1) 过渡性培训；(2) 知识更新培训；(3) 提高业务能力培训；(4) 专业人员培训；(5) 职务晋升培训；(6) 各类人员的再培训；(7) 重新确定职业方向的培训；(8) 个性发展的培训。其培训方法多种多样，十分灵活。就培训企业管理人员来看，其方法就多达10种：(1) 典型案例法。即通过分析管理或经济方面的实际事例来说明如何处理问题的方法。其特点是：学员研究讨论，教师辅导，通过处理实际问题提高学员独立思考和随机应变能力；(2) 处理突发事件法。即学员从厂长的角度分析企业中发生的一些意想不到的偶然事件，以提高处理突发事件的能力；(3) 管理游戏法。即把学员分成几个小组，采取游戏方式，以最快速度来解决管理中的实际问题，提高学员运用材料管理的能力；(4) 实验课法。即学习生产管理某个课题后就到车间现场去调查，提出建议，并把建议运用到现场，过一段时间后再回到车间检查上述建议的结果；(5) 扮演角色法。即让一些学生扮演某些角色，如经理、总经理等，另一部分学员当观众，运用所学知识处理经营管理中的实际问题；(6) 开“神仙会”。即让学员在无拘无束条件下，对某个经营管理问题自由发表意见，由一个人把大家的“妙主意”写在黑板上，进行比较；(7) 自由讨论法。即让学员每周参加两小时的自由讨论会，讨论某些人过去和今后工作有关的问题；(8) 专题讨论法。即根据要完成的某一特定任务，经专家讲解引导，大家各抒己见，提出解决任务的方案；(9) 专门小组讨论法。即由几位专家对大家所关心的问题公开的讨论，学员发表意见，后由专家评价，不作结论，学员自己思考；(10) 参观访问法。

## 五、有严格的管理和考试制度

各国政府重视职工培训,颁布了一系列培训法令,明文规定培训制度、经费标准和待遇等来鼓励和支持职工参加培训。同时对各级各类人员都制定考核标准,按标准严格进行培训,严格考试使用制度。如英国为了对技术教育课程和职业教育课程实行统一的培训制度,于1973年开办了政府资助机关,均由伦敦市同业公会教育会提供师资并负责管理。这个教育会曾举办200多个学科考试,以满足工业企业和公用事业对技工、工匠、技术员各级水平人员的需要。1977~1978年有44.5万人参加考试,考试范围涉及生产、加工、建筑等多种工种专业和服务行业。

美国、法国等国家还建立专门的或与人事管理相结合的管理机构及管理制度,加强在职职工的培训。例如美国的有些企业建立人力资源开发部,把在职职工培训作为人力资源开发,把培训作为人力资本的投入,重视培训产出的效益,使培训确有实效。法国的有些企业在企业内建立企业委员会,负责企业的培训工作。至于培训机构只负责培训,对有关部门选送的培训对象,按标准实施培训,经本部门或专门考核机构考核认可后,由人事部门录用。人事管理与培训既相结合又明确分工,培训机构职能专一,保证了培训质量与培训的效益。

## 第2章 国外职业岗位培训的形式

---

发展中国家在努力通过正规教育制度培训技术工人的同时，已经认识到并且正在挖掘成年在职人员的潜力。发展中国家的职业培训一般都由技术学校、职业训练中心承担，也有些培训工作是私人企业承担的。职业训练的形式多种多样。哥伦比亚劳工部有一个职业训练服务处，其任务是建立和管理一大批培训机构。这些机构负责培训商、工、牧业和旅馆、管理等行业的工作人员。服务处在100多个训练中心开办培训班，开展咨询，进行劳工需求预测工作。职业训练服务处重点培训已就业人员，因此并不与正规职业技术学校的工作重复。肯尼亚在农村建立了乡村综合工艺学校，培训农村地区所需的技工，如木匠、皮革工等。博茨瓦纳建立了一个技术培训系统，称为博茨瓦纳大队运动，根据当地需要把培训的重点放在建筑、贸易、服装制作等方面。被培训者需参加2至3年的在职训练。流动训练队也是一种常用的形式。巴西的流动信息联队就是一个车队学校，它为成人提供职业培训和继续教育的机会。每个流动队由一辆大卡车和一个拖车组成，成员是一小队专家。现在，流动队在46个农村地区开展工作，他们利用学校举办短训班，培养内容着重于商、工、农业的基本技术（也有

提高课程)。泰国也有流动职业培训学校。这种学校为成人举办低收费的职业技术培训，在临时建筑物内上课，讲授12门左右的课程，时间为1至3年。培训结束，学校移至另外一个地区继续开展工作。

发展中国家也十分重视城市中的工人培训。坦桑尼亚建立了工人理事会，保证了工人的培训。政府要求所有工人、政府机关、东非社区学院完成工人培训的计划。在国际劳工组织的帮助下，印度及中东地区国家还建立了永久性的工人教育学院。培训的工种有汽车修理、电器修理、木工、建筑、内装修、机加工、焊接、管道等等。并设有专门进行工种培训的宽敞车间、标准操作台和正规的培训设备，教师现场指导，毕业后可由企业或工厂录用为徒工。同时，学生参加工作以后，为了提高或在生产中遇到了什么疑难问题，还可以回到中心短期学习或由诸老师帮助解决有关问题。巴基斯坦拉哈尔徒工培训学校，其培训工种有机加工、电视机、电冰箱、空调机、木工、管道、汽车修理等。培训的方法基本是按照德国“双轨制”的方式，即学校与工厂相互穿插进行培训，如第一学年前3个月在工厂定向培训，中间6个月在学校进行基础培训，后3个月在工厂进行提高培训；第二学年前9个月在工厂继续进行提高培训，后3个月在学校进行提高培训；第三学年前3个月在学校最后培训，后9个月在工厂最后培训，然后进行毕业考试，合格者由国家发给技术证书。这种培训是为工厂服务的，培训经费由工厂提供。