

刘富钊著

岗位职务培训

理论  
指导

---

GANGWEIZHIWUPEIXUNLILUNZHIDAO

《重庆社会科学》杂志社出版

# 岗位职务培训理论指导

刘富钊 著

重庆社会科学杂志社出版

一九九二年四月

## 内 容 简 介

岗位职务培训是我国成人教育工作重点。为了帮助成人教育工作者顺利开展岗位职务培训工 作，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，著成《岗位职务培训理论指导》，全书十二章四十二节，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。

**责任编辑：**范国华

**封面设计：**驿 哲

### 岗位职务培训理论指导

刘富钊 著

重庆社会科学杂志社出版

(重庆中山四路72—8号)

璧山县印刷厂印刷

开本：787×1092毫米 印张： 字数：150千字

1992年4月第2版 1992年4月第2次印刷

印数：2000—4000册

重庆新闻出版局准印：No-92-1927169 定价：3.30元

# 前 言

岗位职务培训是我国成人教育在长期实践发展、探索、认识后，寻求到的一条有效服务社会、发展经济，促进社会大系统良性循环的可行的教育工作途径。它已作为国家推行的一种成人教育制度，纳入了国家教育管理工作的主要内容，成为成人教育工作的重点。

不过，岗位职务培训作为一种教育形式、教育实践、教育制度还是近几年的事。由于时间不长，人们对岗位职务培训的理性认识还不够明确。还由于认识上的差距带来岗位职务培训实施、管理上的差异较大，工作进展程度、深度、方式参差不齐。

岗位职务培训工作，除了遵循国家有关文件、政策办事外，还要在认真实践的基础上，逐步总结形成自身的理论，进一步指导实践，即遵循岗位职务培训自身的工作规律，才能收到实效。

刘富钊同志在政府机关从事职工教育管理工作，多年来，他深入我国教育领域，特别是成人教育实践活动，并注重从实践中总结、提炼带有规律性的理论认识去指导教育，特别是职工教育事业，作了不少工作。自1985年发表《岗位职务培训理论初探》后，又在1988年发表《岗位职务培训的若干问题》这样具有一定理论深度和指导意义的论文。在此基础上，他吸收同行意见，撰写了《岗位职务培训理论指导》这本著作，集中了成人教育工作者的一些共识，并渗透了他的思想和灼见。

刘富钊

这本书对岗位职务培训的教育概念、性质及教育理论归属，现实作用、作用机制；岗位职务规范及人才预测方法；岗位职务培训的制度化建设；岗位职务标准的制定；岗位职务培训实施、管理；实施岗位职务培训的师资建设、教学原则；岗位职务培训与人事工资制度配套工作等方面都作了较系统的、清晰的阐述，具有较强的说服力和普遍的指导作用。

在此，我感谢重庆社会科学杂志社为成人教育做了一件好事，再次推出刘富钊《岗位职务培训理论指导》一书，把它奉献给广大的成人教育、职工教育工作者，奉献给社会和读者。

**阳仁全**

1991年3月

## 作者简介：

刘富钊，1952年生，1968年参加工作。1981年毕业于重庆教育学院政治专业。1984年至今在重庆市经济机关供职。近10年著作、论文颇丰，以教育科学为主涉及经济、政治、社会、文学理论。论文获全国性、四川省、重庆市各种奖励荣誉证书10余项。1989年四川大学出版社出版其著作两部：  
《继续教育学基础》在1991年荣获中国“七五”职工教育优秀科研成果著作奖和1991年重庆市社会科学科研成果优秀著作奖；编译《国外继续教育制度与实施》在世界第四届继续工程教育大会上交流受到好评。1991年与人合作《架起第一生产力桥梁——重庆继续教育社会报告》一书参与了全国继续教育成果展出。1990年发表在上海《成人教育研究》的《地方职工教育立法理论与实践》获四川省成人教育科研成果一等奖。作者及事迹被编入《中国自学人才荟萃》和《中国学习科学人物综览》两部大型人物词典。

AK100/05

# 目 录

序	(1)
绪 论	(3)
<b>第一章 岗位职务培训理论界说</b>	<b>(6)</b>
第一节 岗位职务培训由来及历史演进	(7)
第二节 岗位职务培训与其他教育的关系	(11)
第三节 岗位职务培训在教育领域的归属	(19)
<b>第二章 岗位职务及岗位职务培训的概念和性质</b>	<b>(22)</b>
第一节 “岗位职务”的概念和涵义	(22)
第二节 岗位职务设置的理论依据	(24)
第三节 岗位职务标准的理论认识	(26)
第四节 岗位职务培训的概念与性质	(30)
<b>第三章 岗位职务培训目的和意义</b>	<b>(38)</b>
第一节 岗位职务培训问题的提出	(38)
第二节 岗位职务培训作为成人教育重点的理论依据	(39)
第三节 岗位职务培训是方向性改革	(44)
第四节 岗位职务培训的基本目的	(47)
第五节 岗位职务培训的现实作用	(51)
第六节 岗位职务培训的重大意义	(55)

<b>第四章</b>	<b>岗位职务培训的作用机制</b> ·····	(60)
第一节	岗位职务培训作用的范围及其基本形式·····	(60)
第二节	岗位职务培训作用的“六种”具体形式·····	(63)
<b>第五章</b>	<b>岗位职务培训制度化建设</b> ·····	(67)
第一节	岗位职务培训制度化概念·····	(67)
第二节	岗位职务培训制度化理论认识·····	(68)
第三节	岗位职务培训制度的主体构成·····	(73)
第四节	岗位职务培训制度化建设的地位和作用·····	(75)
<b>第六章</b>	<b>岗位职务规范及其人才预测方法</b> ·····	(79)
第一节	岗位职务规范预测原理·····	(79)
第二节	岗位职务规范预测工作程序·····	(81)
第三节	运用岗位职务规范实施人才预测的方法·····	(85)
<b>第七章</b>	<b>岗位职务培训标准的制定</b> ·····	(90)
第一节	岗位职务标准的特征·····	(90)
第二节	制定岗位职务标准的思想方法·····	(93)
第三节	制定岗位职务标准的原则·····	(96)
第四节	制定岗位职务标准方法程序·····	(99)
<b>第八章</b>	<b>岗位职务培训实施</b> ·····	(104)
第一节	岗位职务培训基本任务及培养目标·····	(104)
第二节	岗位职务培训基本内容·····	(107)
第三节	岗位职务培训的实施方式·····	(112)
第四节	岗位职务培训的教学原则·····	(116)



<b>第九章</b>	<b>岗位职务培训的管理</b> ·····	(118)
第一节	岗位职务培训管理思想建设·····	(118)
第二节	岗位职务培训工作计划的制定·····	(121)
第三节	岗位职务培训的组织工作·····	(123)
第四节	岗位职务培训的考核工作·····	(126)
<b>第十章</b>	<b>岗位职务培训与师资、管理队伍</b> ·····	(132)
第一节	建设岗位职务培训师队伍的现实理论意义 ·····	(132)
第二节	建设岗位职务培训师队伍的实现途径·····	(134)
<b>第十一章</b>	<b>岗位职务培训与人事工资制度</b> ·····	(136)
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·····	(136)
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·····	(140)
第三节	岗位职务培训与人事工资制度配套改革内容 ·····	(145)
<b>第十二章</b>	<b>日本“职业定型训练”与我国岗位职务培训</b> ·····	(151)
第一节	日本企业内的职业定型训练·····	(151)
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·····	(157)
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·····	(160)

后 记.....(162)

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》.....(164)

# 序

冯克熙

《岗位职务培训理论指导》书稿成于1989年3月，曾由重庆市机械职工教育研究会翻印内部使用，在四川省一定范围内交流，得到同行的认可。迄今读来，仍不失为一部对岗位职务培训有思想认识的著作。

该书站在社会整体改革的高度，较客观地认识和处理岗位职务培训中若干问题，具有一定的理论价值和实践指导意义。

该书立足教育科学，从教育层次和类型上划分，认清了岗位职务培训与其他教育的关系，找到了岗位职务培训在教育领域内的归属。对岗位职务及岗位职务培训的概念，运用逻辑的、历史的方法进行了较科学的揭示，具有一定的教育理论科学价值。

该书从社会综合改革出发，立足教育服务劳动人事制度改革和服务经济改革，摆正了岗位职务培训与劳动人事制度，为经济服务的关系，找到了岗位职务培训的位置。对一些含糊的认识从理论上进行了澄清。

该书较客观地把握岗位职务培训作为一种教育职能，作为一种新的教育思想，作为一种新的成人教育形式，作为一种新的教育理论观念，作为一种新的教育政策措施的实质以及区别与联系。在这些方面，作者均有自己独到的见解。

作者还较早地提出了岗位职务培训重在能力培养的教育观念以区别其他教育的不同点。指出岗位职务培训的作用机制、

功能及其实现途径。

由此，作者对如何实施岗位职务培训用第五章《岗位职务培训制度化建设》，第六章《岗位职务规范及其人才预测方法》，第七章《岗位职务培训标准的制定》，第八章《岗位职务培训实施》，第九章《岗位职务培训的管理工作》进行了阐述，对企事业单位有效地开展岗位职务培训具有明确的指导作用。

刘富钊同志在重庆市经济管理机关从事教育行政管理工作，已出版了几部教育著作，《继续教育学基础》还荣获中国职工教育和职业技术教育“七五”优秀科研成果著作奖。可是，我还未能识荆，是在去年的市工交工作会议上，才认识。他还送给我他的已公开出版的几部著作。最近，刘富钊同志说他的《岗位职务理论指导》要出版，希望我写序，拜读之后，写下了这一些，不成为序，聊算一点读后感吧！

1992年3月30日

# 引 言

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养，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。

## 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点任务。

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