

哲学社会科学国家级研究项目
受国家社会科学基金资助

工商企业 岗位培训研究



“工商企业岗位培训研究”课题组

中国劳动出版社

哲学社会科学国家级研究项目

受国家社会科学基金资助

工商企业岗位培训研究

“工商企业岗位培训研究”课题组

中国劳动出版社

(京)新登字 114 号

工商企业岗位培训研究

“工商企业岗位培训研究”课题组

责任编辑：庄 稼

中国劳动出版社出版

(北京市和平里中街 12 号)

北京地质印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

787×1092 毫米 32 开本 印张 10.25 230 千字

1992 年 3 月北京第 1 版 1992 年 3 月北京第 1 次印刷

印数：6000 册

ISBN 7-5045-1031-9/F·162 定价：7.00 元

“工商企业岗位培训研究”

课 题 组

顾 问 浦通修 尤 文 芮兴宝

程道喜 王茂荣

组 长 孙世路

副组长 方 敬（常务） 吴 岚

何树荣 张持刚 杨基昌

祝 军 祝熊庆 徐瑞麟

序 言

过去十年，我国职工教育得到了前所未有的发展，为提高劳动者素质，培养急需建设人才做出了重大贡献。对于保证完成经济建设计划，促进两个文明建设，都发挥了重要作用。但是，工作中也还存在不少问题，职工教育在发展过程中不断探索和逐步改革。经过七年多的理论探讨、实践试点，终于找到了岗位培训的正确途径。1986年初全国职工教育工作会议和当年年底的全国成人教育工作会议正式提出，岗位培训是职工教育的方向性改革，并确定为职工教育和成人教育的重点。现在，从全国情况看，岗位培训已经起步，正在向深入、持久、健康的方向发展。一批企业已经把职工教育的重点转向岗位培训，并取得了一定的成效和较好的经验；岗位培训的基础工作开始受到重视，不少行业和企业正在制定岗位规范，少数企业已试行持证上岗制度；各级各类职工院校发挥多功能作用，也在逐步把岗位培训作为重点任务之一；近两年来职工教育内部结构有了变化，从参加学习的职工人数看，岗位培训已占了很大比例。但从总体上看，发展很不平衡。存在的问题主要是：对岗位培训的认识亟需进一步提高和统一；在如何实施岗位培训（包括确定岗位结构，制订岗位规范，解决师资、教材，建设各类培训基地，设立各级考核机构，制订培训、考核、使用相结合的政策制度等），如何管理岗位培训等方面，都还存在不少问题和困难，亟待从

理论和实践的结合上，在进一步深化改革中逐步解决。

《工商企业岗位培训研究报告》是在对部分省市的工商企业进行大量、深入的调查研究和借鉴国外企业内培训经验的基础上形成的。它揭示了岗位培训的本质和功能，提出了岗位培训的实施意见和宏观管理的建议。研究报告从教育与经济的结合点上，从岗位培训与劳动人事制度的相互关系上，分析了岗位培训的自身特点，本着实际、实用、实效的原则，对岗位培训这一教育形态作了较为科学、完整的研究和阐述。其主要观点均有一定深度，对于进一步提高、统一对岗位培训的认识，促进职工教育重点的全面转移，有着积极的意义。对于决策部门、地区和行业管理部门有效地对企业岗位培训进行管理、指导和服务等，对于指导企业开展岗位培训，促进广大成人教育工作者继续深入进行理论研究和研究工作，均很有参考价值。在此，我再强调几点意见。

一、岗位培训要认真贯彻德、智、体全面发展的教育方针，坚持把德育放在首位。改革开放十多年来，我国社会主义建设的各个方面确实取得了举世瞩目的成就。但由于一度淡化党的领导，削弱思想政治工作，人们的思想领域里失落了许多宝贵的东西。一些职工受资产阶级自由化思潮的影响和金钱至上思想的熏染，动摇了信念，扭曲了价值观念，淡化了主人翁意识；一些职工思想出现滑坡，政治素质有所下降。在一些企业中，有不少事情不是不会干，而是不愿干；不是干不好，而是不好好干。前几年在大气候影响下，即使是进行过思想道德教育的一些单位，也存在着起点低、不系统、不深入、不配套、就事论事或者空泛说教、走走场等问题。因此必须从根本上加强职工队伍的思想道德教育。除各级各类职工院校要切实加强和改进思想政治教育外；特别要重视

在日常生产、工作岗位上和平时生活中，针对不同对象的个性特点和现实问题，进行思想道德教育，通过理论联系实际的正面灌输和渗透、养成等方式方法，正确而又灵活恰当地实施思想政治教育。要打好基础，并按照系统论的原则和方法，在各级党组织的统一领导下，党、政、工、团齐抓共管，互相配合，深入持久地抓下去，这样才能收到实效。由于岗位培训这一教育形态的本质、功能及实施特点，我们一定要充分发挥自己的作用，积极主动地会同有关部门做好这项“首位”工作。

二、要把握岗位培训的实质。1987年初我在天津召开的全国企业岗位培训研讨班的讲话中就说过：“随着改革的深入，职工教育工作中的弊端也暴露得更加明显，突出的是教育与经济相脱节，育人与用人相脱节。为解决这两个脱节的弊端，在寻找和研究如何结合的过程中，我们才提出开展岗位培训这一观点的。这个结合部就是企业所有人员都要按照本岗位的需要，实行定向培训，做到按需施教，学用结合，干什么学什么，缺什么补什么。但由于这是个新事物，在某些问题上认识尚不一致。经过近几年来的理论研究和实践试点，多数同志对于什么是岗位培训，目标是什么，为什么要把岗位培训作为成人教育的重点，它和其它各类教育形态的关系，如何实施和管理等问题上，逐步取得了共识。《工商企业岗位培训研究报告》正是对这些问题上总结了实践经验，并从理论上加以深化，才做了比较科学、完整的回答。

三、要把握方向。岗位培训具有教育和管理的双重属性，实施岗位培训是一项复杂的系统工程，是职工教育的方向性改革。改革没有固定的模式，需要在改革实践中不断探索和创新。改革是一个渐进的过程，毕其功于一役的想法是不切

合实际的。因此既要抓紧工作，又要分阶段地推进。目前仍处于起步阶段，正逐步扩大试点。现在的问题是须要认真总结试点情况，推广成功经验，并抓紧制订岗位规范，培训师资，编写教材，建设基地，建立考核机构，认真研究资格证书制度。同时要研究如何与深化企业改革、转变经营机制相结合，特别要考虑如何与劳动人事制度改革相同步，研究制定培训、考核、使用相结合的有关政策。力争在本世纪末基本建立起比较完整、科学、规范化的岗位培训体系和制度。

改革的实践迫切呼唤着理论的指导，也推动着理论研究的深化。广大成人教育工作者要进一步解放思想，坚持实事求是，改革的步伐要大一些。我坚信，只要广大职工教育和成人教育工作者勇于创新，敢于实验，奋勇拼搏，狠抓落实，岗位培训一定能收到更大的成效。

出版说明

“工商企业岗位培训研究”这一课题是“七五”期间哲学社会科学国家级重点研究项目，受国家社会科学基金资助。为完成这项研究任务，课题组在北京、上海、哈尔滨三市分别设立了7个研究组和秘书资料组，成员共60余人。研究工作分3个阶段进行：第一阶段，各研究组和特约调研员就地进行典型调查，撰写调查报告；第二阶段，各研究组召开小型研讨会，并分别撰写各自的研究报告（分报告）；第三阶段，在前两个阶段工作的基础上形成课题组的研究总报告。第一阶段的研究成果《工商企业岗位培训调查报告》已出版。现在出版的《工商企业岗位培训研究报告》是第二和第三阶段的研究成果，包括《工商企业岗位培训研究总报告》和7个分报告。

《工商企业岗位培训研究总报告》虽是在7个分报告的基础上形成的，但其中的某些观点与分报告中的某些观点并不完全相同。这是因为我们的认识有一个逐步深化的过程，课题组成员之间未能在所有问题上形成共识是完全可以理解的。现在我们提供给大家的研究报告只是一种阶段性成果。课题组工作的结束也不意味着这方面的研究已经告终。我们相信，在全国职工教育专家、学者和实际工作者共同努力下，工商企业岗位培训的研究一定会取得更加丰硕的成果，更好地发挥理论指导实践的作用。

在本项研究和本书编辑出版过程中，得到了有关部门领

导和许多同行们的热情支持和帮助。课题组顾问浦通修、尤文、芮兴宝、程道喜、王茂荣等同志对我们的研究工作及研究报告的撰写和修改进行了具体的指导，邵子言、乐景彭等同志对总报告（征求意见稿）提出了修改意见，高崇智、柳少钧同志曾出席我们课题组会议并提出建议，易滨同志对本书进行了编辑和文字加工。本书是课题组全体成员和许多同行们共同劳动的结晶，在此，我们一并表示感谢。

“工商企业岗位培训研究”课题组

1991年11月

目 录

工商企业岗位培训研究总报告·····	(1)
北京工商企业岗位培训研究报告·····	(43)
哈尔滨工商企业岗位培训研究报告·····	(83)
上海工业企业岗位培训研究报告·····	(136)
上海商业企业岗位培训研究报告·····	(182)
大中型企业厂长(经理)岗位职务培训研究报告·····	(226)
工商企业岗位培训的宏观管理和配套政策 研究报告·····	(253)
国外企业岗位培训研究报告·····	(273)
附：“工商企业岗位培训研究”课题组全体 成员名单·····	(311)

工商企业岗位培训研究总报告

“工商企业岗位培训研究”课题组

前 言

一、课题背景和研究目标

党的十一届三中全会以后，我国的社会主义建设逐渐转移到以经济建设为中心的轨道上来，对内改革经济体制、科技体制和教育体制，对外实行开放政策。在改革开放的新形势下，必然要求提高从业人员的素质和岗位工作能力，而以学历教育为主的成人教育已不能完全满足需要，早已存在的教育与经济脱节、育人与用人脱节的弊端暴露得更加明显。

经济界和教育界，为纠正这两个弊端，使成人教育直接有效地为社会经济发展服务，共同探索改革和发展成人教育的新路子。经过数年的创造性实践，终于在80年代中期，首先在一些大中型企业中，初步形成了岗位培训这样一种新的成人教育形态。1987年6月，国务院批转国家教育委员会《关于改革和发展成人教育的决定》，明确规定“把开展岗位培训作为成人教育的重点”，这就确定了岗位培训在我国成人教育体系中的地位，是我国成人教育带有方向性的重大改革。

岗位培训这种成人教育形态虽已初步形成并被确定为成人教育的重点，但它毕竟年幼，是一种新生事物，在教育界和各行各业引起了强烈的反响。为了加深认识，总结经验，使

之逐渐制度化，各地区、部门组织了更多的企业进行试点并广泛开展理论研讨。

在上述背景下，1987年8月，经全国教育科学规划领导小组通过并报全国哲学社会科学规划领导小组批准，把《工商企业岗位培训研究》列为“七五”期间哲学社会科学国家级研究项目，接受国家社会科学基金资助。

岗位培训涉及各行业、各企业乃至事业单位，本课题研究限定在工业和商业企业范围。这是因为我国职工的大多数在工商企业，他们的素质如何对我国四化建设有重大影响。研究目标是在调查研究、分析概括工商企业岗位培训试点经验和吸收前一段理论研究成果的基础上，从理论与实践的结合上，回答对工商企业岗位培训应该怎么看、怎么干、怎么管三大问题。具体地说，就是要较深入地揭示工商企业岗位培训的本质和功能，进一步探索工商企业岗位培训的运行规律，提出工商企业岗位培训宏观管理的对策建议，供中央和地方决策部门及企业参考。

二、研究原则和方法

本项研究以马克思主义、毛泽东思想为指导，遵循三条原则：1. 实事求是。即在掌握第一手资料的基础上，从理论上进行概括、升华，努力揭示岗位培训的本质和规律。2. 符合国情。即在思考问题、借鉴国外经验、提出理论观点时，都要符合我国的国情。3. 切实可行。即提出的对策建议和具体措施等，要特别注意其可行性，能为企业所采纳。

本项研究所采用的基本方法是经验概括法，就是通过典型调查和小型研讨会，专项研究与综合研究相结合，微观研究与宏观研究相结合，对工商企业岗位培训试点经验进行理论概括。

三、研究组织和步骤

为了完成研究任务，达到预期的目标，组建了以项目负责人上海第二教育学院孙世路教授为组长的课题组，分别在北京市、上海市、哈尔滨市建立了7个研究组和1个秘书资料组，聘请浦通修、尤文、芮兴宝、程道喜、王茂荣5位领导同志为课题组顾问。课题组正式成员共60余人，其中有地方教育行政部门负责人、专职研究人员，而大多数则是在地方教育行政部门和工商企业负责岗位培训试点工作的管理干部。这是一个三结合的课题组。

本研究按原定计划3年（1988年—1990年）完成。具体分三步进行：第一步（1988年），各研究组在本市选点，进行典型调查，同时在其他城市聘请特约调研员进行调查，共写出调查报告80份。从中选出46份编辑出版了《工商企业岗位培训调查报告》。第二步（1989年），各研究组在调查研究的基础上，多次召开小型研讨会、论证会，撰写出各自的研究报告。各研究组分别完成的研究报告有：《北京工商企业岗位培训研究报告》、《上海工业企业岗位培训研究报告》、《上海商业企业岗位培训研究报告》、《哈尔滨工商企业岗位培训研究报告》、《大中型企业厂长（经理）岗位职务培训研究报告》、《工商企业岗位培训的宏观管理和配套政策研究报告》、《国外企业岗位培训研究报告》等。第三步（1990年），在前两步工作的基础上，综合各研究组的研究成果，吸收新鲜经验和他人的研究新成果，形成《工商企业岗位培训研究总报告》。

四、总报告的结构

本项研究的总报告，除前言外，由三章构成：第一章，工商企业岗位培训的本质和功能。包括岗位培训的内涵与外延、

岗位培训要解决的主要矛盾、岗位培训的作用等内容。第二章,工商企业岗位培训的实施。包括岗位培训的实施原则、制定岗位规范、编制岗位培训课程、选聘教师和确定学员、开展教学活动、考核与发证等内容。第三章,工商企业岗位培训的宏观管理和对策建议。包括提出工商企业岗位培训宏观管理办法和制定配套政策建议的依据,加强工商企业岗位培训宏观管理和制定配套政策的指导思想和主要原则,对加强工商企业岗位培训宏观管理的建议,对配套改革工商企业岗位培训政策的建议等内容。

本项研究得到了国家教委、劳动部等中央综合部门、有关部门、研究组所在城市和课题组成员所在单位领导的支持及同行们的帮助。在此,我们谨致衷心的感谢。限于我们的视野、能力和知识水平,本报告提出的观点和建议不一定都正确,恳请同志们批评指正。

第一章 工商企业岗位培训的本质和功能

我国的岗位培训,是本世纪 80 年代中期,在我国的企业中,逐渐形成的一种新的成人教育形态。它作为整个教育大系统中的一个子系统,既具有教育的共同特征,又具有其自身的特殊性。研究岗位培训,就是要揭示它所具有的特殊的矛盾性。

一、岗位培训的内涵与外延

(一) 岗位培训的定义

岗位培训尚无公认的定义。我们概括企业开展岗位培训

的实践经验和大家研讨的成果，认为工商企业岗位培训是企业根据自身发展的需要和岗位规范的要求，提高其从业人员本职工作能力的一种教育和训练。它是一种培养人的活动，又是企业管理的有机组成部分，与劳动人事制度有着密切的关系，具有教育和管理双重属性。

1. 岗位培训的主体是企业，开展岗位培训是企业的内在需要，而不是一种外加的活动。企业是为了生产经营的目的才开展岗位培训，因此，国外有人称岗位培训这类活动为“经营的工具”。

2. 岗位培训的依据是企业自身发展的需要和岗位规范的要求。岗位规范是根据岗位的客观要求，对其从业人员履行岗位职责必备素质的综合规定。它也是企业自身发展的一种需要，是企业对其从业人员必备素质的相对稳定而又重复的需要，但它不包括企业发展对人员素质的变化性需要，也就是说企业在发展过程中，会产生对其从业人员素质方面的新要求，而这种新要求在岗位规范中并没有列入。正因为企业对其从业人员素质有重复性需要和变化性需要的区别，决定了我们后面将要谈到的岗位培训的两种类型。

3. 岗位培训的对象是已在本企业就业，即将上岗或已经在岗的全体从业人员，也就是包括干部和工人在内的全体职工。他们是现实的劳动者而不是后备的劳动者，在就业前，或就业后，已经受过了不同程度的教育和培训，具备了一定的政治、文化基础，其中有些人在不同程度上还掌握了某种专业知识和技能。

4. 岗位培训的总目标是提高从业人员的本职工作能力，从而达到提高企业经济效益和社会效益的目的。换句话说，就是通过岗位培训使从业人员的本职工作能力“提高”到本岗

位工作需要的程度，能胜任本职工作。本职工作能力，也有人称之为履行岗位职责的能力，或任职能力，或岗位工作能力。说法不同，并无本质区别。问题是对“工作能力”这个概念如何理解，它是由哪些因素构成的。由于人们对这个问题的理解不同或有其他方面的考虑，因而对岗位培训目标的提法也就不同。工作能力，不是指一般认识能力，而是指从事专业活动的特殊能力。国外有人认为，“技巧或技能+知识=能力”，“技巧和技能”是指“操作的模式和处理问题的综合性技术。”（B. S. 布卢姆等编《教育目标分类学》，第一分册，中译本，第38页）。我们认为，工作能力是从业人员各种素质在工作中的综合体现，它主要是由知识、技能和态度这三大要素综合构成的。这里所说的知识，是指本岗位工作所必需的专业知识、实务知识和相关知识；技能包括心智技能和实际操作（动作）技能；态度包括政治态度、职业道德、劳动态度、纪律性和责任心等。我们所以把态度视为构成工作能力的必要因素，是因为工作能力体现在工作上，而态度对从业人员在工作中沿着正确的方向充分运用所掌握的知识 and 技能具有重要作用。

5. 岗位培训是具有上述特定主体、依据、对象和目标的一种教育和训练活动。它必须服务和服从于本企业发展目标并作为企业管理程序中的一个重要环节，纳入企业管理轨道。这一点已被一些实行现代化管理的企业的实践经验所证实。我们正是从这个意义上说，岗位培训既是一种培养人的活动，又是企业管理的有机组成部分，具有双重属性。

6. 岗位培训与劳动人事制度的关系非常密切，它是根据企业的用人标准和要求育人的，是育人与用人相结合、教育与生产劳动相结合的最佳方式之一。实践经验证明，如果没