



全国职工素质建设工程领导小组办公室审定

员工岗位成才 六大路径

宋振杰◎编著

实用|规范|通俗|直观
全面提升一线员工整体素质

技能等级：岗位成才的“入场券”

历练绝活：岗位成才的“金刚钻”

技能竞赛：岗位成才的“直通车”

挖潜增效：岗位成才的“试金石”

创新发明：岗位成才的“快捷键”

终身学习：岗位成才的“加油站”

六大路径 直通员工岗位成才



全国职工素质建设工程领导小组办公室审定

员工岗位成才 六大路径

宋振杰◎编著

图书在版编目(CIP)数据

员工岗位成才六大路径/宋振杰编著. —北京:

中国工人出版社, 2012. 6

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5214 - 8

I. ①员… II. ①宋… III. ①成功心理 - 通俗读物

IV. ①B848. 4 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 124698 号

员工岗位成才六大路径

出 版 人 李庆堂

责任编辑 姚 远 张晓慧

责任校对 孙乃伟

责任印刷 马东旭

出版发行 中国工人出版社(北京市东城区鼓楼外大街 45 号 邮编:100120)

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 010 - 62350006(总编室) 010 - 62382916(职工教育分社)
010 - 82075964(传真)

发行热线 010 - 62005996 82075964(传真)

读者服务 010 - 62382916

经 销 各地书店

印 刷 北京睿特印刷厂

开 本 700 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 12.5

字 数 190 千

版 次 2012 年 7 月第 1 版 2012 年 7 月第 1 次印刷

定 价 27.00 元

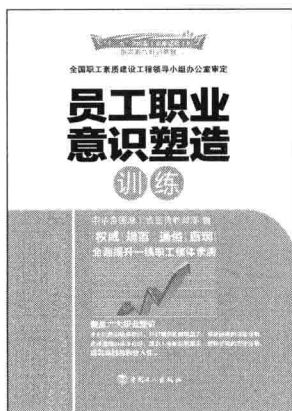
本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社读者服务部联系更换
版权所有 侵权必究

“十二五”全国职工素质建设工程指定系列培训教材

全国职工素质建设工程领导小组办公室审定

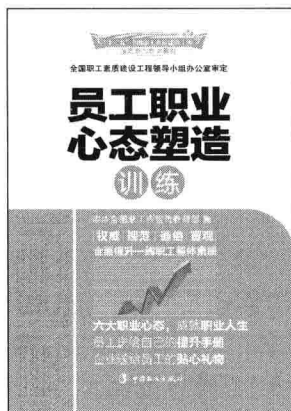
权威 规范 通俗 直观 全面提升一线职工整体素质

全国工会及企业统一使用的员工培训畅销书



定价：22元

塑造六大职业意识：全力以赴的结果意识、时时刻刻的效率意识、贯穿始终的质量意识、点点滴滴的成本意识、敢为人先的创新意识、警钟长鸣的安全意识，成就卓越的职业人生。



定价：24元

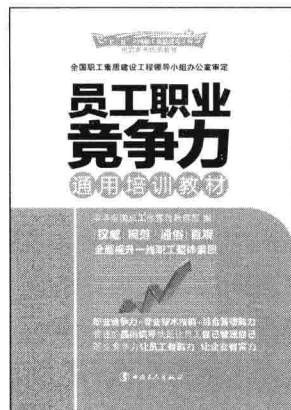
六大职业心态，成就职业人生
员工送给自己的提升手册
企业送给员工的贴心礼物



定价：25元

衔接企业文化和具体岗位流程、岗位职责的纽带，体现企业核心价值

弘扬职业观念，明确岗位职责，规范职业行为
履行使命 承担责任 构建和谐 富有效率 充满活力



定价：25元

职业竞争力=专业技术技能+综合管理能力
管理的最高境界就是让员工自己管理自己
职业竞争力让员工有能力 让企业有实力

目 录 contents

本书告诉你 人人都能岗位成才 / 1

- 一、再平凡的岗位也能出彩 / 2
- 二、了解岗位成才的一般标准 / 8
- 三、岗位成才的最高目标是成为高技能人才 / 10
- 本章讨论 / 25
- 本章实操指南 / 26

路径一 技能等级：岗位成才的“入场券” / 31

- 一、职业资格证书是你从业的“敲门砖” / 32
- 二、职业技能鉴定及其程序 / 38
- 三、借助技能鉴定实现岗位成才 / 50
- 本章讨论 / 57
- 本章实操指南 / 57

路径二 历练绝活：岗位成才的“金刚钻” / 61

- 一、有了高技能就有高薪高职位 / 62
- 二、人人都能练一手“绝活儿” / 67
- 三、身怀绝技有方法 / 75
- 本章讨论 / 83
- 本章实操指南 / 83

路径三 技能竞赛：岗位成才的“直通车” / 89

- 一、搭乘竞赛快车 直通岗位成才 / 90

二、了解技能竞赛的种类、规程及奖励政策 / 95

三、在技能大赛中取胜的实战方法 / 100

本章讨论 / 113

本章实操指南 / 114

路径四 挖潜增效：岗位成才的“试金石” / 119

一、节能降耗创效益 / 120

二、劳动竞赛创效益 / 130

三、合理化建议创效益 / 136

四、QC 活动创效益 / 141

本章讨论 / 149

本章实操指南 / 149

路径五 创新发明：岗位成才的“快捷键” / 153

一、学会点击创新“快捷键” / 154

二、四个途径助你成为创新能手 / 158

三、小创新小发明的三种有效技法 / 164

本章讨论 / 170

本章实操指南 / 170

路径六 终身学习：岗位成才的“加油站” / 173

一、终身学习促进职业生涯可持续性全面发展 / 174

二、成人学习的类型和具体形式 / 178

三、终身学习应注意以下几个问题 / 186

本章讨论 / 190

本章实操指南 / 190

后 记 / 195

本书告诉你

人人都能岗位成才

你要想做高档西服，就要先从做鞋垫开始，然后做短裤、做衬衫、做长裤，最后才能做西服，直至做好西服。作为一线员工就应该从眼下做起，从小事做起，不断进步，最后成长为能挑重担的骨干。

——原联想总裁 柳传志

你将从本章中获得哪些知识

1. 岗位成才的核心内涵是什么？
2. 我国职业技能标准将技能人才分为几个等级？
3. 岗位成才的六条路径。
4. 岗位成才的最高目标是什么？
5. 高技能人才的特征、类型。

一、再平凡的岗位也能出彩

在人生历程中，多数人都是在平凡的生活中度过的，然而，很多人却在平凡的岗位上做出了许多不平凡的事。其中无数岗位成才的事例表明，在平凡的工作岗位上，只要用心，只要努力，再平凡的岗位，都能做出骄人的成绩。

岗位成才的含义具有狭义与广义之分。狭义的岗位成才是指在工作岗位上通过自己的持续努力与奋斗，成为为企业作出重要贡献的、受到企业重用的知识型、创新型、复合型高技能人才。广义的岗位成才是指在工作岗位上，能够熟练顺利、保质保量地完成本职工作任务，就是岗位成才，为企业提一条合理化建议，哪怕是节约了5元钱，也是岗位成才；在节能降耗的劳动竞赛中实现了竞赛目标是岗位成才，在挖潜增效中积极参加QC小组活动并作出了贡献，也是岗位成才；在技能大赛中争金夺银是岗位成才，就算名落孙山只要得到了历练和成长也是岗位成才；不断提高自己的操作技能与水准，练就了炉火纯青的绝活儿是岗位成才；在工作过程中积极参加技能鉴定不断提高技能等级，也是岗位成才；在攻坚克难的技术攻关过程中发明创造，取得科技成果或发明专利是岗位成才；在平凡的岗位上不断改进和完善，通过小发明、小创造、小革新、小设计、小建议等“五小”活动为企业作贡献，也是岗位成才。

岗位成才的核心内涵可以从三个方面来理解：一是立足岗位，二是干一行爱一行，三是成长、成才、成功。

（一）要成才先从眼下岗位做起

岗位成才用一句通俗的话解释就是：“三百六十行，行行出状元。”只要认清自己的优势和目标，做精、做细、做专、做透，做出花样，做出独到，即使是再平凡的工作也能出彩，即使再简单的事情也能精彩，即使再普通的岗位也能卓越。

正如沈阳鼓风机集团公司的工人杨建华所说：

“舞台可以简陋，演出应该精彩”，他在自己的岗位上，潜心钻研十几年，刻苦攻关十几年，在不断地改进、总结和提高过程中，创造性地



推出了“一四拼装法”，这种方法结束了中国鼓风机、压缩机机壳必须铸造的历史，工艺技术达到了世界先进水平。这套工艺技术问世5年后，国外一家知名公司才得以掌握。2008年，他以工人的身份，以“离心压缩机、鼓风机机壳拼装制造技术”获得了国家科技进步奖二等奖。

岗位成才的出发点是立足当下的岗位，立志成长、成才、成功。有的人从学校毕业之后，抱着远大的职业理想，怀着要在企业大干一番的雄心壮志，准备甩开膀子为企业也为自己干出一个样子来。可是，来到企业没有多久，却发现很多事情并不是那么回事，企业给自己安排的仅仅是一些鸡毛蒜皮的小事，不觉心里凉了半截，原来的热情、激情一下子衰减了下来，要么无精打采，失去了斗志；要么寻思着再找一家合适的企业，另寻用武之地。结果，在这种浮躁心态和“速成”心理的支配下，眼高手低、朝三暮四，频繁地更换工作岗位，白白“折腾”了大好的青春和工作机会，到头来一事无成。

事实上，工作并没有好坏之分，只要努力，任何工作都可以帮助一个人通向成功。一旦选择了一份工作，就应当踏踏实实干下去，只要立足岗位，勤学勤练，即使是小事情也能干出大名堂。很多人都希望企业或者领导把自己当做人才，一上来就能够被委以重任，干关键岗位挑大梁。其实，有一种常识往往被忽略了：一家企业或者一个领导能把重要工作、关键项目交给一个自己还不了解的人吗？不是领导和企业不信任这些人，而是因为这些人的品行、知识、能力和素质还没有得到企业和领导的信任。一屋不扫何以扫天下？如果连自己岗位的基本工作都做不好，就更谈不上成为企业的栋梁和人才。

因此，岗位成才的第一要务是立足岗位，脚踏实地，把远大的职业理想与眼下的岗位工作结合起来，把未来的职业发展与企业的发展结合起来，牢记“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于垒土；千里之行，始于足下”的成才成功常识，一步一个坚实的脚印，迈向岗位成才的美好未来。



岗位成才楷模涂小平

涂小平，上海大众汽车有限公司机修钳工高级技师，中华技能大奖获奖者。

他将维修工作视为自己的事业，倍加热爱。他刻苦钻研专业技能，敢于向专业领域的世界高端水平挑战，面对来自德国、日本、意大利、法国等多个国家的进口数控机加工设备，博采众长，注重自身的能力培养，将学习与工作有机地结合起来，工作了29年，持之以恒地自学了26年，使自己成为了既掌握高超专业技能，又有扎实的理论基础和工作理念的技术工人。

涂小平不仅取得了高级技师职业资格证书以及国家工程师技术职称，还通过了上海外国语大学“高级德语翻译”考核。以预防为核心理念的“涂小平工作法”在上海大众汽车有限公司得到推广，并成立了“涂小平技术服务中心”。在上海大众发动机厂许多重大设备问题解决过程中，都有涂小平智慧的闪光点。

（二）干一行爱一行

是应该“爱一行干一行”还是应该“干一行爱一行”？有人说，如今是市场经济，双向选择，不仅不能强迫人们去干自己不喜欢的工作，还应以人为本，让更多的人实现“爱一行，干一行。”这种说法确实很有道理。有句名言说“兴趣是最好的老师”，爱哪行，干哪行，最终专哪行，应该是顺理成章的事，是对个人、单位、社会三全其美的好事，当然也是人生的最佳职业选择。

而现实的情况是，任何社会、行业、企业、职业对某一岗位的需求总是有一定比例的，而人们的兴趣爱好却不一定合乎这一比例。特别是当爱好的人多、需求的量少时，就只能采取优胜劣汰的市场经济法则，将相当一部分爱好者，挡在该行业、岗位的门外。

同时，兴趣爱好只是人们选择行业的因素之一，其他如薪酬福利、晋升机遇、工作环境等，也是选择职业不可或缺的因素，以致人们为了



丰厚的薪酬福利、有限的升迁机遇、优越的工作环境，甚至可以忍痛割爱，放弃自己的兴趣爱好，而不得不选择自己并不喜欢的行业、职业或岗位。

一家人力资源网站对 5985 人进行的择业优先考虑因素的投票调查显示，择业优先考虑因素的排列顺位是：薪酬待遇（3701 票）62%、福利保障（2597 票）43%、职业稳定性（2370 票）40%、发展空间（2198 票）37%、职业地位（1943 票）32%、兴趣爱好（852 票）14%、工作强度（836 票）14%、专业对口（542 票）9%、其他（30 票）1%。可以看出，在优先顺序中，兴趣爱好仅仅排在了第六位，大多数人并不是凭兴趣爱好选择职业的，这样的话也就难以实现爱一行干一行的选择。

那么，如何才能走出“干一行恨一行，干一行厌一行”的纠结与困惑呢？这里给出两条建议：

第一，在开始选择工作的时候尽可能地选择自己喜欢和感兴趣的职业与岗位，尽量做到“爱一行干一行”；

第二，一旦确定了自己所从事的行业、职业和岗位，就应该面对现实，脚踏实地，做到“干一行爱一行，钻一行成一行。”

之所以强调“干一行爱一行”，是因为感情是可以培养的，有的人是因爱这行，而干上了这行；而更多的人，是干上了这行，才爱上了这行。所谓日久生情，对这行的感情与兴趣正是在干这一行的过程中逐渐产生和培养起来的。总之，一个人要学会理性地工作与生活，接受不能改变的，改变能够改变的，实事求是，立足当下，随遇而安，安之若素，这才是现实的态度和选择。



“车辆大夫”王德明

王德明 1995 年转业当上一名检车员，十几年勤学不辍，成为检车岗位上的行家里手，并且自创了许多“绝活”，总结出防止制动梁故障的“十六字工作法”，编写了大量排除车辆故障的顺口溜，他借鉴中医诊疗法总结出了“望、闻、问、切”的“四字检车法”。

王德明安全检车 9 万辆无漏检，400 多起车辆故障手到病除，查出

各种重大安全隐患 50 多起。在平凡的工作岗位上，王德明勤勤恳恳，默默奉献着，先后获得铁道部“火车头奖章”和“共和国铁路楷模”。面对人们的赞誉，王德明的反应一如既往的朴实。他说：“其实我也并不是特别喜欢这个工作，劳动强度大，工作环境差，又脏又累。只是，既然选择了就不能后退，就要把每件活干好，干到极致，干到不留遗憾。”

（三）成长、成才、成功

岗位成才的第三个要点是追求成长、成才与成功。

有一天，一个小女孩到果园里玩耍，看上了一个又圆又大的西瓜，她想把它买下来。“那个西瓜要 3 美分，”园主说。“可我只有 1 美分，”女孩说。园主指着另一个很小的西瓜说：“那个怎样呢？”“我就拿那一个。”女孩说“不过，就让它留在那里，我一个月后回来拿。”小女孩真是太聪明了，她知道，时间能够让所有的东西成长。

人也是如此，如果人生不会进步，停止了智力、能力的成长，最后结不出丰硕的果实。所以，无论在任何行业，从事着什么样的职业和岗位，有四个问题是始终都要牢记并思考的：

- （1）我要成为一个什么样的人？
- （2）我现在在哪里？
- （3）我要往哪里去？
- （4）我如何到达那里？

什么是成功？《现代汉语词典》对成功的定义是：成功，就是获得预期的成果。可见，在我们踏上成功之路之前，我们必须明确地知道我们的“预期”是什么？这个预期就是目标。

一个人给自己定下目标之后，目标就会在两个方面起作用：既是自己努力的依据，也是对自己的鞭策。目标给人一个看得见的射击靶，随着努力实现这些目标，成就感会油然而生。对许多人来说，制定和实现目标就像一场比赛。随着一个又一个目标的不断实现，思想方式和工作方式也会渐渐改变，人生将从此与众不同。



“小岗位也能干出大名堂”

1980年，在技校学车床的李斌毕业后，进入上海液压泵厂做学徒工，被安排到铣床操作岗位上。这时，李斌也和很多人一样遇到了一个问题，就是专业不对口，所学非所用，不感兴趣也不喜欢。面对这种情况，一般来讲有三个选择：一是接受，先凑合着干，有碗饭吃；二是不接受，要求换工作，或者跳槽；三是干一行爱一行，钻一行精一行。

李斌选择了后者，把它当做一次学习技术的好机会。凭着好学肯钻的精神，李斌很快就精通了车、钳、刨、磨、铣等金属切削加工的全套技能，再难加工的零件到了他手上都能保质保量地高效完成。

1989年，上海液压泵厂引进了一台2CNC数控机床，却发现该机床只设置有一两种加工程序，但厂里又不可能投入更多资金去进口各种数控机床。怎么办？凭着自己多年所学的理论知识和实践经验，经过仔细研究后，李斌自告奋勇承担下了改造机床的任务。他重新设计了一个伸缩自如、开合范围大的软爪夹具，加工范围扩大到12个品种、24种零件。随后，他又对原来6种规格柱塞的环槽割刀进行改革，使一次成型割刀从原来做60个零件就要换刀，提高到700个，工效足足提高了10多倍。

之后，李斌又成功开发了五种类型共17台进口数控机床的加工功能，完成新产品开发55项，实现各种技术攻关项目162项，为企业创造了巨大的经济效益。李斌也获得了全国劳动模范、全国五一劳动奖章、全国十大杰出工人等一个产业工人所能拥有的最高荣誉，拥有工程师和高级技师双职称，成为名副其实的复合型高技能人才。

在接受记者采访时，李斌深有感触地说：“不要怠慢自己的岗位，即使再小的岗位也能干出大名堂。”



小结

1. 岗位成才的出发点是每个人的岗位，岗位就是员工成才的舞台和沃土。任何人的成才成功都是从基本的岗位开始的，从小岗位走向大岗

位，从一棵嫩苗成长为栋梁之才。珍惜岗位就是珍惜自己的选择，就是珍惜成功的机会。

2. 岗位成才的关键点就是培养对岗位的热爱之情，牢记成长成才的职业目标，脚踏实地、心无旁骛、专心专注，做到“以此为生，精于此道”。在实干中热爱，在热爱中钻研，在钻研中提高。岗位就是自己的花园，辛勤培育的结果将是满园花开的收获。

二、了解岗位成才的一般标准

一般来说，技能人才分为初级、中级、高级技能人才，这既符合人才成长的一般规律，也是员工职业生涯发展的目标和方向。

要想在本职岗位上实现岗位成才，首先要了解成才的标准是什么？成为什么样的人？社会、行业、企业对于职业岗位的要求是什么？本岗位的最高成才标准的是什么？要通过什么样的努力才能达到成才的要求？因此，实现岗位成才的前提是对岗位成才的目标与标准有一个清晰的了解和掌握，进而制定奋斗的目标，通过循序渐进、持之以恒的努力实现岗位成才的理想。

（一）国际职业标准

在国际上，通常把职业能力区分为不同的等级，如初级、中级、高级等。这里以英国五级职业标准等级为例进行分析。

（1）一级标准：具有在一定范围内从事常规的、可预测的工作活动的能力，相应职务为半熟练工。

（2）二级标准：具有在较大范围和变化条件下从事一些复杂的、非常规的工作活动的能力。负有一定的职责和自主权，并能与工作群体中其他成员进行合作。相应职务为熟练工。

（3）三级标准：具有在广泛领域从事各种复杂多变的、非常规的工作活动的能力。负有相当的责任和自主权，经常需要对他人的工作进行监督和指导。相应职务为技术员、技工、初级管理员。

（4）四级标准：具有在广泛领域从事技术复杂、专业性强、条件多变的工作活动的能力。负有很大的个人责任和自主权，通常需要对他人



的工作和资源的分配负责。相应职务为工程师、高级技术员、高级技工、中级管理人员。

(5) 五级标准：具有在广泛的、通常是不可预见的条件下独立运用基本原理和复杂技术的能力。拥有极大的个人自主权，经常对他人的工作和重要资源分配负有重大责任，并有个人独立分析、决断、设计、规划实施和评估工作结果的能力。相应职务为高级工程师和工程师，中高级管理人员。

(二) 我国职业标准

我国职业技能标准采用的也是五级分类制，一般标准如下：

(1) 国家职业资格五级为初级技能：能够运用基本技能独立完成本职业的常规工作。

(2) 国家职业资格四级为中级技能：能够熟练运用基本技能独立完成本职业的常规工作；并在特定情况下，能够运用专门技能完成较为复杂的工作；能够与他人进行合作。

(3) 国家职业资格三级为高级技能：能够熟练运用基本技能和专门技能完成较为复杂的工作；包括完成部分非常规性工作；能够独立处理工作中出现的问题；能指导他人进行工作或协助培训一般操作人员。

(4) 国家职业资格二级（技师）：能够熟练运用基本技能和专门技能完成较为复杂的、非常规性的工作；掌握本职业的关键操作技能技术；能够独立处理和解决技术或工艺问题；在操作技能技术方面有创新；能组织指导他人进行工作；能培训一般操作人员；具有一定的管理能力。

(5) 国家职业资格一级（高级技师）：能够熟练运用基本技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性的工作；熟练掌握本职业的关键操作技能技术；能够独立处理和解决高难度的技术或工艺问题；在技术攻关、工艺革新和技术改革方面有创新；能组织开展技术改造、技术革新和进行专业技术培训；具有管理能力。



大连港集团的装卸大拿

王锦德进入大连港，从一名装卸工起步，先后做过业务员、调度员、现场工艺员等，凭着他出色的工作业绩，1989年被公司委以大件业务员的重任。

有一年，“安源9”轮要从大连港装载22台履带吊出口到孟买，其中有4台单重56吨。但港区现有最大的门机负荷只有45吨，单机装载明显超出负荷，货主不得不考虑租用海吊。得知货主困难的王锦德想：租海吊每天需要4万元。于是他经过反复推敲、测量和研究，大胆地提出采用两台45吨门机联合作业，双机将履带吊抬至甲板。“这种装载方法此前从没用过，大家伙心里都捏着一把汗”，大连港杂货码头公司有关负责人说，可事实证明了王锦德的方法可行，大连港也由此开创了45吨门机双机调货的先河。

“舱内搭跳板”、“叉车吊车协同作业”等，说起王锦德的装卸经验足够写一本书，也正是这些独到的装卸技术，奠定了王锦德在大连港口大件装卸行业首屈一指的“大拿”地位。

三、岗位成才的最高目标是成为高技能人才

岗位成才的最高标准是什么？对于一线的基层员工来讲，成为对企业发展起到重要作用的高技能人才，应该是每一名员工最高的职业理想。立足岗位，成长成才，把自己塑造成为高技能人才，不仅是实现个人价值、提升职业竞争力的需要，也是提高企业综合素质的需要。

什么是高技能人才？高技能人才是指具有一定高度与深度的专业理论知识，专业技术及操作技能精湛，在生产和实践领域能解决关键技术和操作难题，并具备综合创新能力、协调管理能力和职业道德素养的高素质劳动者。

（一）高技能人才的特征

高技能人才具有理论知识和实践经验兼备、精熟的操作技能和超强的创新能力、层次多样性和贡献多元化等共同特征。他们处于技能人才中的



较高层次，同时高技能人才群体也是由不同层次组成的，不同层次的群体又有不同的职业特征。概括起来，高技能人才的特征有以下五个方面：

1. 较高的专业理论知识和思想素质

任何一项技能的获得，都要有一定的理论铺垫。高技能人才的成长同样离不开系统的专业理论学习，不仅要知其然，还要知其所以然。不仅要了解最新的科技成果和行业动态，而且要随着职业岗位的发展、行业规范的变化随时调整知识结构。如今的科技进步非常迅速，高技能人才就应该与时俱进，掌握最新的知识、技术、方法和工艺。

高技能人才又是一个相对的、综合化的概念。诚信品质、敬业精神、遵纪守法、服务奉献等职业道德素质，学习能力、创新能力、沟通交流能力、人际合作能力等通用职业能力，是高技能人才成长、成才与成功的保证。只有具备较高的思想素质和职业道德，拥有专业技能之外的通用职业素养，才能具备可持续发展的能力，成为德才兼备，职业技能和职业素养全面发展的建设者。

2. 较高的实际操作技能

操作技能是一种通过训练可以提升的能力，表现为迅速、精确、流畅和娴熟的身体运动及与工作任务相关的活动方式，在工作过程中主要表现为员工的动手能力，具体体现在两个方面：

首先，操作技能结构合理，在完成一个技术动作的过程中，不出现多余的动作，各项操作技能之间也不出现相互干扰的现象，整个流程应该娴熟、合理、有效。其次，操作技能质量较高，运用各项技能不但准确、稳定，而且协调、灵活。在操作过程中，技术的运用依靠动觉反应即可完成，不需过多依赖视觉控制。就单项技能而言，通过技工教育和职工培训就能完成，但高技能人才应该再上一个台阶，应该达到熟练、精通、贯通的程度，能够解决复杂的乃至跨岗位的技术操作难题。

3. 健全的心理素质及健康的体魄

健全的心理素质及健康的体魄是从事各项工作的基本条件，也是现代人所应具备的基本素质。由于高技能人才在工作岗位上将会面对技术含量较高的工种、较为复杂的技术难题或条件艰苦的环境，所以，体格强健、身体健康、乐观自信、精力充沛，拥有过硬的心理素质和保障操