## 六、其　他

15．名词术语各篇力求统一。个别难以统一的（如生产管理中的“在制品”，在财务管理中用“在产品”），则服从专业习惯。

16．所用数字，除少数习惯用汉字表示外，一般用阿拉伯数字。

17．计量单位以中国法定计量单位为准。

# 机械工业企业管理手册

一、企业与企业管理
二、企业组织与领导
三、经营决策与计划
四、科技管理
五、质量管理
六、销售管理
七、对外经济贸易
八、价格管理
九、财务管理
十、基本建设与技术改造
十一、生产管理
十二、物资管理
十三、能源管理
十四、运输管理
十五、设备管理
十六、厂房建筑物管理
十七、工具管理
十八、环境保护
十九、劳动工资管理
二十、干部管理
二十一、劳动保护
二十二、职工教育
二十三、思想政治工作
二十四、行政后勤管理
二十五、班组管理
二十六、计算机辅助企业管理
二十七、法律实务
二十八、非装配型企业管理特点

# 机械工业企业管理手册编辑委员会


主 任 委 员：何光远

顾　　问：周建南　杨　铿　饶　斌　沈　鸿　景晓村　王子仪　蒋一苇　潘承烈

（以下按姓氏笔划为序）

副主任委员：丁孝浓　任　易　刘传陆　张品乾　金珂珉　钟复生　黄敦谦（常务）

程方洲

委　　员：王　都　王金铎　田汇川　朱万法　邬凤祥　李六平　李占祥　李志坚

李贵平　巫　曦　吴一超　汪兴民　沙训教　沈景明　沈曾华　张大奇

张伯华　胡企舜　俞宗瑞　班自培　徐述猷　钱颂迪　郭军元　高石仑

黄正夏　黄兆銮　崔广谭　彭笃民　蒋尧麟　蒋葆芳　潘大连　潘家轺

穆　方


# 机械工业企业管理手册编辑部


总　编　辑：张品乾

副 总 编 辑：潘大连　邱维刚　尹恭仪　丁宗海　王宝金　孙　持　马九荣

李营章　吴一超　徐家宗

责任副总编辑：田雅清　吕雷宏

编　　辑：张秀清　尚建珊　陈云芳　林更生


此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

# 职工教育篇分编辑委员会

**主 任 委 员**：俞宗瑞
**副主任委员**：杨汝楷
**委　　员**：蔡德泰　苏仲谋　冯树桢

# 职工教育篇编辑组

**组　　长**：杨汝楷
**副 组 长**：崔振岳
**成　　员**：朱渊澄　解延年　蔡德泰　赵福祥　冯树桢

# 职工教育篇撰稿人

崔振岳　杨汝楷　解延年　朱渊澄　赵福祥　陈亚坤　蔡德泰　保志麟　应健中　张元升
陈志雄　张锦楼　张俊元　赵祖云　毛家源　袁鸿昌　马鹏襄　黄咸池　李香春　李宝林
白淑君　冯树桢　杨慧永　李广仁　邹崇文　贺富俊　苏　彤

# 序

## 何光远

我怀着兴奋的心情，向机械工业系统各级领导干部和管理人员，以及一切有志学习、钻研企业管理知识的同志们、朋友们，推荐《机械工业企业管理手册》这部百科全书性质的、实用性很强的企业管理工具书。

赵紫阳总理在《关于制定“七五”计划建议的说明》中强调指出：“我国企业技术落后，管理更落后。‘七五’期间应当进行必要的技术改造，但从现实的情况看，改进和加强管理，提高经营管理水平，具有更大的紧迫性和更现实的意义。”赵总理的这个论断，对于机械工业具有很大的指导意义。1986年7月，国务院作出了《关于加强工业企业管理若干问题的决定》，我们必须认真贯彻执行。要改进和加强机械工业企业管理，需要采取一系列强有力的措施。从企业实际情况看，急需一套比较系统的、能起指导作用的、具体可行的企业管理工具书，用以作为提高企业管理水平的依据。《机械工业企业管理手册》就是为满足企业这一迫切要求，由机械工业部决定组织编写的。

三十多年来，特别是党的十一届三中全会以来的近八年，机械工业企业管理积累了相当丰富的经验，但一直比较分散、零碎，尚未形成所有企业都可以使用的共同财富。这部《手册》是第一次比较全面系统地、深入具体地研究与总结了这些经验。对于工业发达国家的企业管理先进经验，这部《手册》也作了比较充分的反映，并且不是作一般性的介绍，而是着重总结近几年学习、引进、消化、吸收国外现

代管理理论与方法的经验，把外国经验中国化，努力体现“以我为主，博采众长，融合提炼，自成一家”的原则。把国内外经验融为一体，着重总结实践经验，兼备科学性、实用性和指导性，突出实用性是这部《手册》的特色。

这是一部巨著，全书分二十八篇和附录，共六百多万字。编写出版这样一部著作，是机械工业企业管理的一项重大的基本建设，也是一项艰巨的开创性工作。近八百名机械工业系统内外的企业管理专家、学者，包括一大批长期在企业工作，具有丰富实践经验而又具有较高理论修养和写作能力的实干家，参加了《手册》的编写工作。机械工业部有关职能司局及一些大型机械企业的领导同志，亲自参加了《手册》编写的组织领导工作。《手册》各篇初稿曾广泛征求意见，广大管理人员普遍表示好评和欢迎，同时提供了大量宝贵的修改意见，可以说，《手册》荟萃了机械工业企业管理先进经验的精华，凝聚了广大实际工作者和理论工作者的智慧和心血，是我国机械工业几百万职工的共同创作。

《机械工业企业管理手册》的编写历时三年多，现在终于开始陆续出版了。这是一件值得庆贺的事，希望机械工业广大干部、管理人员和全体职工，大家都要珍视它，利用它，使它为提高机械工业企业经营管理水平和发展有中国特色的管理科学，发挥应有的作用。

# 前　言

《机械工业企业管理手册》是根据机械工业部的决定，从1983年开始历经三年多时间编写出来的。

这是一部机械工业企业管理实用性、指导性、综合性的大型工具书。对于机械工业企业，它可以作为提高企业管理水平的依据；作为培训企业管理干部的基础教材；作为评价企业管理优劣的标准。对于企业管理教学和科研工作，它也有重要的参考价值。它的读者对象是，以机械工业企业领导干部和管理人员为主，兼顾企业的工程技术人员，各级机械工业部门、科研单位从事管理的人员，以及大专院校管理专业的师生。

《手册》的编辑方针是：一、以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，坚持四项基本原则，体现改革精神；二、以总结我国机械工业企业管理经验为主，同时吸收国外成熟的对我有用的先进经验；三、选材立足全局，勾画概貌，反映共性，突出重点；四、内容兼备科学性、实用性和指导性，突出实用性；五、文风严谨、确切、鲜明、可靠，表达深入浅出、简明扼要、图文并茂、直观易懂。

参加《手册》编写工作的有机械工业系统内外的近八百位企业管理专家、学者，以长期在机械工业企业从事管理工作具有丰富实践经验的专家为主。《手册》编辑委员会由机械工业部及其职能司局和一些省市厅局及大型企业的负责人、机械工业系统内外有名的管理学者组成，主任和顾问由机械工业部领导人和著名管理学者担任。编辑委员会下设若干分编辑委员会，分编辑委员会主任由机械工业部职能司局和省市厅局及大型企业负责人担任。编辑委员会下设编辑部，分编辑委员会下设编辑组，具体负责编辑工作。编辑部由机械工业部管理科学研究所牵头组织。许多地方的机械工业部门和机械工业企业、高等院校、科研机构，为《手册》编写工作提供了大量宝贵的经验、资料和其他方便条件，机械工业系统外的许多单位也在人力和学术上给予热情的支持和帮助。

《手册》是一部大型工具书，全书共600余万字，分28篇和附录。《手册》内容力求丰富和新颖。对于过去已有总结和阐述的专业，如企业管理概论、企业组织与领导、计划管理、基建管理、科技管理、质量管理、生产管理、物资管理、设备管理、工具管理、劳动工资管理、劳动保护、财务管理、班组管理、思想政治工作、职工教育等，《手册》不但阐述了传统的仍然行之有效的内容，而且总结了改革的新经验。对于近几年新出现或者未系统总结的专业和管理工作，如经营决策、技术改造、销售管理、对外经济贸易、价格管理、能源管理、厂房建筑物管理、运输管理、环境保护、干部管理、行政后勤管理、法律实务及非装配型机械行业管理特点，《手册》也作了系统的总结和阐述。这样，企业的各项管理工作《手册》基本上都照顾到了，企业领导和各级、各专业管理人员，都可以从《手册》中找到自己工作的基本依据，企业管理专业的师生和科研人员也可以从《手册》中了解到一般书籍中没有的新鲜知识。

职工教育篇选列了51个条目，中共中央、国务院及全国教育委员会有关职工教育的重要文件及规定附录在后。为推进机械工业职工教育的正规化和现代化，为切实贯彻《手册》科学性、指导性、实用性的要求，条目撰写和编审，曾对大、中、小不同规模和不同类型的企业作了广泛的调查，并认真听取了各方面代表的审稿意见。因此，本篇能在系统总结我国机械工业三十多年职工教育工作经验的基础上，特别注意总结了改革开放以来创造的新鲜经验，也在可行范围内，介绍了国外职工教育的先进经验。以期我国机械工业企业能在重视全员岗位职务培训基础上，重视按培训体系对职工的系统培训，重视对技术人员和管理人员的继续教育。总之，要重视对人才的不断培育和不断开发，这是企业后劲用之不竭的源泉。本篇得到许多部门、单位的大力支持和帮助，在此表示感谢，恕不一一列举。

编辑出版《机械工业企业管理手册》，是机械工业企业管理的一项重大基本建设，是建立具有社会主义中国机械工业特色的企业管理科学体系的重要环节。我们热切期望并相信，《手册》的出版，对于加强和改进机械工业企业管理，推进企业管理现代化的进程，保证机械工业体制改革的顺利进行和“上品种、上质量、上水平，提高经济效益”的战略任务的完成，将起到有益的作用。

由于我们学识有限，经验不足，《手册》在内容和编排上可能会有不少缺点和错误，恳切希望读者批评指正。随着我国体制改革和新技术革命的进展，以及企业管理本身的发展，《手册》所介绍的一些内容会有所变化，一些新鲜经验也会不断出现，我们准备再版时加以修正和补充。

《机械工业企业管理手册》编辑部

1986年10月

# 凡　　例

## 一、编　　排

1．本《手册》按企业管理科学体系分类，按专业分篇。一般每一篇为一分册。

2．《手册》以条目为基本单元。条目按专业知识内部联系分层次编排。例如：

财务管理

　利润管理

　　利润预测

3．每篇的第一个条目，一般都是讲述该篇内容的概述性条目。

## 二、条　　目

4．一个完整的条目，由条目标题、释文和必要的参考书目组成。释文包括简要的定性叙述、基本内容和必要的插图，部分条目还包括参阅内容和层次标题。

5．条目标题是独立的企业管理知识主题或已形成的固定概念，用准确的，人们习惯和易于理解的词或词组标列，以便读者快速查阅。条目标题均附有英译名。

6．定性叙述是所介绍的知识主题或概念的定义和解释。《手册》注重实用，定性叙述力求简要，以别于百科全书和其他工具书。

7．基本内容是条目的主体，包括所述主题的基本状况、方法、手段、公式、数据及典型经验、案例等。

8．参阅内容是基本内容以外的补充知识和资料，包括所述主题的不同见解、学术争论、展望和评论等。

9．插图是《手册》的重要组成部分，包括图表和照片。

10．层次标题是释文内各层知识内容的标题，是便于读者快速查阅的检索手段之一。层次标题用序号数字和不同字体标明，最多不超过四层。

11．在一些条目的释文后，附有必要的中外文参考书目。

## 三、参　　见

12．一个条目的内容涉及其他条目并需由其他条目的释文补充时，采取参见方式，用括号加“见”字标出。各分册需要参见其他分册的条目，列于该分册之后的附录中。

## 四、索　　引

13．《手册》附有按汉语拼音字母编排的条目内容索引，以便于读者快速查阅。

## 五、附　　录

14．《手册》附有与机械工业企业管理有关的重要法规、条例及其他有关的一些内容。

# 目　录


序
前言
凡例
**职工教育** …… 22–1
职工教育培训体系 …… 22–3
职工教育组织 …… 22–5
职工教育计划 …… 22–7
职工教育统计工作 …… 22–9
干部培训内容和方法 …… 22–15
领导干部培训 …… 22–15
领导干部的岗位专业培训 …… 22–16
政工干部培训 …… 22–21
工程技术干部培训 …… 22–22
经济专业管理干部培训 …… 22–23
财会干部培训 …… 22–24
统计干部培训 …… 22–24
继续工程教育 …… 22–25
工人培训 …… 22–27
工人政治轮训 …… 22–27
工人技术等级培训 …… 22–29
工人技术等级考核 …… 22–32
工人技师的考核评定 …… 22–34
班组长培训的内容和方法 …… 22–35
职工外出培训 …… 22–36
委托高等院校代培 …… 22–38
干部专修科 …… 22–38
部属院校夜大学和函授教育 …… 22–40
职工教育教学工作 …… 22–42
职工教育教学过程和形式 …… 22–45
职工教育教学内容和方法 …… 22–46
职工教育的学校管理 …… 22–47
职工大学 …… 22–51
职工大学的办学条件 …… 22–52
职工大学的教学管理 …… 22–53
职工大学的学生管理 …… 22–54
职工大学教师工作量制度 …… 22–55
职工大学多功能作用 …… 22–57
职工中等专业学校 …… 22–57
职工中等专业学校办学条件 …… 22–58
职工中等专业学校的教学计划 …… 22–59
职工中等专业学校发展的指导原则 …… 22–60
技工学校 …… 22–61
技工学校教学管理 …… 22–63
技工学校理论教学 …… 22–67
技工学校生产实习 …… 22–68
技工学校生产实习工厂管理 …… 22–70
技工学校学生管理 …… 22–70
技工学校办学经费 …… 22–71
职工教育干部 …… 22–71
职工教育教师 …… 22–72
职工教育的物质条件 …… 22–74
职工教育的经济效益 …… 22–77
职工教育的正规化 …… 22–80
职工教育研究 …… 22–81
**附录一　有关职工教育的法规、条例** …… 22–84
中共中央、国务院《关于加强职工教育工作的决定》 …… 22–84
国家教育委员会关于改革和发展成人教育的决定 …… 22–86
机械工业部关于发展技工教育、办好技工学校的意见 …… 22–90
**附录二　国外企业职工教育简介** …… 22–92
**条目内容索引** …… 22–97


此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

# 二十二、职工教育

**职工教育 (workers' education)** 根据国家经济建设和企业发展的需要，对全体职工进行政治、文化、技术和管理知识教育的一种必要的社会活动。职工教育是开发智力、培养人才的重要途径，是持续发展国民经济的可靠保证。企业开展职工教育的目的是适应企业发展和两个文明建设的需要，提高职工队伍的素质，使全体职工都成为适应岗位职务需要的合格劳动者，从而实现企业的现代化管理，推进技术进步、提高产品质量，降低物质消耗，提高经济效益。

1. 党和国家的教育方针 职工教育是国民教育事业的重要组成部分，与普通教育一样，必须贯彻执行党和国家教育的总方针。我国的教育方针，在不同历史时期有不同的表述。1957年毛泽东同志在《关于正确处理人民内部矛盾的问题》一文中指出："我们的教育方针，应该使受教育者在德育、智育、体育几方面都得到发展，成为有社会主义觉悟、有文化的劳动者"。1958年，中共中央、国务院《关于教育工作的指示》中指出"教育必须为无产阶级政治服务，必须同生产劳动相结合"的方针。1982年党的十一届六中全会通过的《关于建国以来的若干历史问题的决议》中，把党和国家在新的历史时期的教育方针表述为："要加强和改善思想政治工作，用马列主义世界观和共产主义道德教育人民和青年，坚持德智体全面发展，又红又专、知识分子与工人农民相结合、脑力劳动与体力劳动相结合"。1983年邓小平同志提出"教育要面向现代化、面向世界、面向未来"的战略方针。1985年，中共中央《关于教育体制改革的决定》中提出："教育必须为社会主义建设服务，社会主义建设必须依靠教育"的根本指导思想。

2. 职工教育的特点 职工教育的培训对象与普通教育不同，他们是在职的成人，学习时间主要在业余时间，这就决定职工教育具有区别于普通教育的下列特点：

① 实用性 职工教育是密切结合企业生产和工作实际的教育，在办学上要针对企业的实际需要"因需办学"，培养目标明确而具体；在教学上要根据企业生产的特点和职工的水平"因需施教"，教学的内容更加结合实际。

② 速成性 职工教育要求"学以致用"和尽可能以较短的时间学完规定的课程。职工教育施行定向培训，教材针对性强，学员有实践经验，理解能力强，这就使之相对于普通教育有条件达到速成。

③ 群众性 职工教育是一种社会性事业。仅就企业内部而言，它的办学涉及到企业的教育行政部门、人事劳资部门、各业务部门以及工会、共青团等组织；教育对象包括全体职工；任课教师有专职的，也有兼职的。只有调动党政工团等各方面力量，齐心协力，才能办好职工教育。

④ 多样性 职工教育的多样性表现在"五多"上：即办学多渠道，有企业自办、企业联办、上级主管部门办、委托社会普通院校代办等；内容多学科，有政治、文化、技术和管理等各个学科专业；体系多层次，有初级、中级、高级和大学毕业后的继续教育；学制多规格，有长学制也有短学制，有多学科并进也有单科独进等；教学多形式，在教学组织上，既有系统的课堂讲授也有现场培训、自学辅导、电化教学等，在学习时间安排上，有业余、半脱产和脱产。

3. 职工教育的工作原则 职工教育具有区别于普通教育的一系列特点，决定了职工教育在贯彻党和国家总的教育方针和根本指导思想时，要在不同时期制定出具体的工作原则。如1959年3月，中央批转了林枫同志《关于当前工矿企业职工教育工作中几个问题的报告》，确定了当时职工教育的原则和作法是"结合生产、统一安排、因材施教、灵活多样"。1979年，郑州全国职工教育会议提出了职工教育的三十二字工作方针，即"适应四化、大力发展；全面安排，突出重点；灵活多样，讲究实效；统一领导，通力合作"。1981年2月，中共中央、国务院《关于加强职工教育工作的决定》，对发展职工教育提出一系列指导性意见并做出了许多具体的政策规定，是在一定历史时期内开展职工教育的纲领性文件。1986年3月北京全国职工教育会议，强调职工教育要面向企业、面向生产，为提高经济效益和加强两个文明建设服务的业务指导思想。提出坚持改革，理顺关系，注重实效，提高质量，加强基础的工作指导方针。总之，职工教育必须直接有效地为社会主义建设服务，主要应根据受教育对象所在岗位职务的不同需要，坚持按需施教，学用结合的原则，进行有针对性的培训教育。按照岗位职务的需要，实行定向培训，是带有方向性的改革，但这是一项开拓性的艰巨工作，是涉及方面很多的系统工程，推动这一工作时必须采取稳妥的方针。

4. 机械工业职工教育历史沿革　机械工业系统职工教育在全国职工教育工作中占有重要的地位。建国以来，机械工业系统职工教育经历了曲折的道路，但总的来看，还是取得了重大发展，特别是十一届三中全会以来，成绩巨大。早在五十年代大规模经济建设时期，就提出“建厂先建校、生产先育人”的口号，要求各企业“既出产品、又出人才”。经过三年恢复和第一个五年计划，到1957年底机械工业系统职工教育从以扫盲识字、初等文化教育为主，逐步发展到有了业余初等和中等的文化、技术教育，并开始创办职工高等教育。1958年至1960年，职工教育发展较快，出现了多种办学形式，但也出现追求高指标，忽视教学质量的倾向。1961年以后，在贯彻国民经济“调整、巩固、充实、提高”八字方针时，多次召开会议总结经验教训，提出了“加强领导、摸清规律、大力巩固、适当发展、提高质量”的机械工业职工教育的工作方针，在经济困难时期坚持办学。1966年至1976年文化大革命期间，职工教育遭到严重破坏。在文化大革命后期，原第一机械工业部虽然多次开会提出要加强对职工进行文化技术培训，但因政治运动的影响，培训工作时办时停。1978年10月，原第一机械工业部在齐齐哈尔市召开全国机械工业职工教育经验交流会，推动职工教育由恢复走向发展。党的十一届三中全会以后，机械工业系统职工教育进入了蓬勃发展的新时期，1981年6月，原第一机械工业部在北京召开职工教育工作会议，学习贯彻中共中央、国务院《关于加强职工教育工作的决定》，制定部系统“六五”期间职工教育规划。会后，机械工业各企业狠抓了思想、组织、计划、措施四落实。“六五”计划期间，机械工业系统职工教育取得了显著的成绩。干部培训方面，共培训了各级各类干部八万人，其中厂级以上领导干部4,668人，后备干部2,258人，专业管理干部7,320人，职工大学和职工中专毕业4万人，对1,068个重点企业80%的厂长（经理）进行了企业管理基本知识的轮训，274个骨干企业和部分重点企业的厂长（经理）参加了统考辅导班的学习并通过国家厂长（经理）的统考。工程技术干部普遍进行了知识更新和普及外语教育，有13万多人分别参加了由中国机械工程学会、中国电工技术协会和中国仪器仪表学会创办的刊授大学学习。工人培训方面，基本上完成了青壮年职工初中文化和初级技术的补课任务，组织了110万初级技术工人参加统考，合格70万人，合格率达63.6%，并开始向以中级技术培训为重点方向发展。

经过三十年的努力，机械工业职工教育日趋正规化、制度化，初步形成比较完整的职工教育培训体系，建立了一支热心职工教育事业的职工教育干部和师资队伍，积累了相当规模的物质条件，取得了丰富的教育工作经验，为进一步开展职工教育工作打下了良好的基础。回顾职工教育的发展历程，基本经验主要有：①各级领导重视，加强对职工教育的领导，是开展职工教育的重要保证。②坚持面向企业、面向生产，为两个文明建设服务，是职工教育的根本宗旨。③依靠各方面力量，分工负责，通力协作，是搞好职工教育的组织保证。④加强职工教育的各项基础工作，坚持改革，是使职工教育持续发展的必要条件。

5. 职工教育的地位和作用　职工教育既是国民教育的重要组成部分，又是企业经济工作的重要内容。机械工业系统是我国职工人数众多、技术密集型的行业，对职工队伍的素质有较高的要求。我国机械工业职工队伍，包括领导干部、各类管理干部、工程技术人员和技术工人的素质不高，专门人才的数量和质量远远不能适应机械工业发展的需要。随着社会主义现代化建设和国民经济的发展，企业生产过程中的机械化、自动化、电子化程度越来越高，这将对职工队伍素质提出更新、更高的要求。职工队伍构成变化的趋势是：技术人员和管理人员的比重日益上升，操作人员相对减少；技术工人中的高、中级技术工人的比重逐步增长；操作上向着操纵、监控和维护发展。随着我国经济、科技、教育体制改革的深入，社会经济结构、产业结构、劳动结构、职业结构和劳动用工制度，正在发生一系列变化，相当数量的人员要转换岗位或从新就业。这就要求机械工业职工队伍不仅要尽快解决“三低两少”（文化水平低、技术水平低、管理水平低、科技人员少、管理人员少）的状况，还必须采取措施尽快培训急需的各级各类专门人才，使职工队伍的构成适应生产发展的需要。

振兴机械工业，关键在于人才，为解决人才问题要重视教育、依靠教育。人才作用的关键性，人才需求的广泛性，以及教育周期性长的特点，决定我们必须从全局的、根本的、长远的观点，即从战略的观点来认识教育在四化建设中的战略地位。实现机械工业“三上一提高”的奋斗目标，需要千千万万的人才大军，不仅包括高级专家，也包括能适应生产发展的各个层次、各个方面的人才。机械工业需要人才的数量之大、专业之广，绝不是只靠普通社会学校所能解决的。1985年10月，机械工业部教育工作会议十分强调要在办好普通社会学校教育的同时，必须大力发展职工教育。

机械工业是整个国民经济的装备工业，肩负着为发展国民经济提供适用的先进技术装备的任务。它所提供设备的数量、品种和质量，在很大程度上决定着

其它部门的技术水平、劳动效率、能源消耗和生产能力。机械工业职工教育工作不仅关系到机械工业自身的振兴，也牵动整个国民经济的发展和四化建设的全局。

机械工业职工教育的基本任务，是全面加强政治思想教育，按照不同岗位职务工作的实际需要，贯彻按需培训、学用结合的方针，开展多层次、多渠道、多规格、多学科、多形式的培训，培养和造就一支有理想、有道德、有文化、有纪律、掌握现代劳动生产技能、懂得现代管理和现代科学技术职工队伍。在干部培训方面，要形成一支在数量上和质量上满足需要，专业配套，政治素质较高，年龄结构合理的干部队伍；在工人培训方面，要形成一支以中级技术工人为主体，高级技术工人和技师为骨干，技术等级结构合理，具有较高政治、文化技术素质的工人队伍。

机械工业教育工作"七五"期间的奋斗目标是：到1990年机械工业工程技术人员占职工总数的比例要达到或超过10%；中专以上文化水平的专业管理人员也要有较大的增加；技术工人中要有50%达到中级工水平，5%以上达到高级工水平。各级各类教育到1990年要达到每年培养5万名高中级工程技术人员和管理人员的能力；技工学校要达到每年培养3万人的能力。以上目标的实现除一部分要依靠部属普通院校完成外，主要要依靠职工教育来完成。

6. 职工教育的发展趋势　随着现代科学技术日新月异的发展，随着社会主义商品经济日益繁荣，随着各种职务岗位工作绩效的考核评价，必然导致选优聘任和竞争淘汰，职工教育发展趋势中将出现新的因素和方面：

① 自愿参加学习的人数将越来越多　因为名不副实的拿文凭者在人们心目中不断贬值，越来越多的人要求得到真才实学。

② 岗位职务培训将受到普遍重视而成为职工教育的重点　生手上岗直接影响工作效率和经济效益的提高，而且易于造成事故灾难。

③ 企业自主办学的局面，将逐步形成　逐步从封闭式的企业自办，向自办与联办相结合方向发展。由于生产和经济的协作联合规模日益扩大，职工教育将改变"大而全"、"小而全"的办学模式。按照"高集中、低分散、多形式、广联合、专业化"的方向发展。

④ 职工教育的发展，将克服轻视思想政治教育的倾向　坚持四项基本原则的教育，坚持改革和开放的教育，以及树立共产主义理想和革命人生观的教育，将因结合培养优良职业道德和企业进取精神的教育而丰富生动起来。

7. 职工教育管理的基本内容　随着教育体制改革的深入开展，职工教育将进一步得到发展，办学规模不断扩大，办学形式越来越多，参加学习的人数不断增加，同时要求注重职工教育本身的经济效益。因此加强职工教育的管理工作越来越重要。企业领导和教育行政主管部门特别要重视职工教育的管理工作，不断提高职工教育的教学质量和社会效益。

职工教育管理，就是对整个职工教育活动过程的决策与计划，组织与实施，指挥与调度，控制与检查，鼓励与创新。职工教育管理主要包括以下五个方面的内容。①职工教育的计划管理，包括职工教育计划的分类、指标设置、编制原则，程序方法、实施反馈，以及做好职工教育计划、统计等基础工作。②职工教育的教学管理，包括职工教育教学计划与教学文件的制定，教学活动的安排与组织，教学原则和方法、教学质量的考核与分析、教学的组织和领导等。③职工教育的财务管理，包括职工教育投资来源与分配，职工教育经济效益分析，职工教育的经费管理，以及提高职工教育经济效益的途径和办法等。④职工教育的学校管理，包括各级各类职工学校的条件规定，审批权限和程序，各类人员岗位责任制，教师、学员、教务工作、思想政治工作以及行政后勤工作的管理等。⑤职工教育的组织，包括职工教育的管理体制，各级管理机构的设置和职责范围，职工教育政策与法规的制定，职工教育组织领导的原则和方法等。

8. 职工教育的方针　企业职工教育的工作方针，主要有以下九个方面：①贯彻党和国家的教育方针，搞好职工教育改革。②建立职工教育管理机构。逐步形成适应企业需要的职工教育培训体系。③制定职工教育的长远规划和年度教育计划并组织实施。④建立健全职工教育的各项管理制度并贯彻执行。⑤组织建立一支热心职工教育事业的专兼职教师队伍及精干的教育管理干部队伍。⑥开展多层次、多学科、多渠道、多规格、多形式的职工教育并不断提高教学质量。⑦组织职工文化、技术、业务的考核，建立职工学习档案。⑧编制职工教育经费预算，合理使用教育经费，不断充实完善办学的物质条件。⑨开展职工教育的理论研究。

**职工教育培训体系　(training systems of workers' education)**　为完成职工教育任务，由各级各类职工学校、培训班和其它教学组织形式组成的多层次、多渠道、多学科、多规格、多形式的职工教育的整体培训系统。职工教育培训体系是随着职工教育的发展而逐步建立和完善起来的。解放初期职工教育本身尚未形成独立的培训体系，它存在于普通学校的教

育体系之中。1951 年 10 月，中央政务院颁发的《关于改革学制的决定》中指出，“我国原有学制（即各级各类学校系统）有许多缺点，其中最重要的是工人、农民和干部学习的各种补习学习和训练班，在学校系统中没有应有的地位”，这一决定中明确规定职工教育在各级各类学校系统中地位，但也表明职工教育尚无自身独立的体系。1958 年，中共中央国务院发布了《关于教育工作的指示》，提出了要多快好省地发展教育事业。在中央指示的推动下，职工教育的各个层次都有较大的发展，许多企业除举办各种技术业务短训班外，办起了职工业余中专和职工业余大学，职工教育的培训体系初步形成。党的十一届三中全会以后，职工教育无论在规模、层次、渠道、形式等各方面都得到新的发展。1981 年 2 月，中共中央国务院《关于加强职工教育工作的决定》中明确要求：“有计划地实行全员培训，建立比较正规的教育制度”，“要因地制宜，广开学路，提倡多种形式办学”，“要根据不同企业、不同工种的工作需要和职工的要求，提倡多种形式办学”。同时在新的技术革命浪潮的推动下，教育观念也发生了变革，由一次教育变为终身教育。这些都使职工教育培训体系更加完善起来。

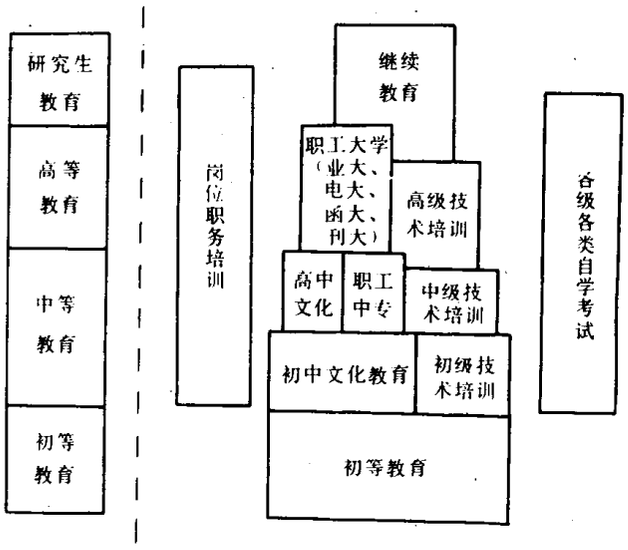


图 22-1 职工教育培训体系

1. 职工教育培训体系 职工教育培训体系见图 22-1，虚线左侧所列是普通社会教育的四个层次，虚线右侧是职工教育内部体系示意图，两图相对照，说明职工教育与普通社会教育相对应的学识水平。

职工教育培训体系纵向结构有四个层次，即初等教育、中等教育、高等教育和继续教育。职工初等教育以初级技术培训和初中文化教育为主，也包括初中以下的文化补课和学徒工的入厂教育、上岗培训等。职工中等教育，包括中级技术培训和高中文化。职工高等教育，包括各类职工大学（业大、电大、函大、刊大）的专科和本科，以及高级技术培训。继续教育，是指对大学毕业生、工程师、各类专业师及技师的提高教育。

职工教育培训体系的横向结构有四个渠道，即岗位职务培训渠道，常规学制教育渠道，工人等级技术培训渠道，各级各类自学考试渠道。

岗位职务培训，是按职工所在岗位职务的不同需要，使培训对象具备相应的知识和能力的培训，可分为上岗前按岗位职务规范标准进行资格培训和上岗后的培训。按岗位职务需要，有针对性地进行培训，是职工教育带有根本性的改革。制定岗位职务规范标准，是开展岗位职务培训的前提和基础，这是一项十分繁杂的工作，必须由各有关部门通力合作，通过试点取得经验，逐步实现。机械工业部教育局委托有关院校举办的厂长、三师等培训班，实际上就是对他们进行岗位职务培训。企业可先在某些专业技术要求严格的关键岗位人员中试行，培训后要严格进行考核，合格者发给岗位职务合格证书。

常规学历教育，是以企业的各类干部为主要对象，并吸收部分优秀工人技术骨干参加，循着职工初中、职工高中或职工中专、职工大学等各级各类学历培训途径，培养各级各类技术人才和管理人才。职工常规学历教育，在相当长的历史阶段仍然是需要的。目前在工人中仍有相当大的一部分人文化水平偏低，干部中许多人达不到上岗任职的学历要求。要改变这种状况，需要通过常规学历教育来解决。

工人等级技术培训，是以企业的技术工人为主体，通过初级、中级、高级三级技术培训将工人由初级工逐级培养成为中级、高级工和技师。工人等级技术培训，不仅是使工人达到等级规范标准要求，而且为技术工人晋级打好基础，是机械工业系统多年来已被实践证明行之有效的技术培训渠道。

各级各类自学考试渠道，是指职工通过自学和必要的辅导，获得知识的途径。职工可以根据岗位职务规范的要求自学所缺的知识，也可根据自己的兴趣和爱好，扩充知识。职工自学后可参加考试取得岗位职务合格证书，也可参加省市自治区自学考试，考试合格后由自学考试委员会发给毕业证书或单科成绩证明书，对获得毕业证书者，国家承认其学历。

2. 建立职工教育培训体系的基本原则

① 需要与可能相结合的原则 各企业内的职工教育培训体系，要根据企业的规模、性质及办学条件

来决定。大型企业和有条件的中型企业，应建立比较完整的职工教育培训体系。一般中型企业和小型企业可选择职工教育培训体系中的某些层次、某些渠道做为本企业内部的职工教育培训体系。所有企业都要尽可能的利用社会上的办学力量，采取请进来（指教师）送出去（指学员）或联合办学等办法，以补充企业内部职工教育培训体系的不足。

② 全员与重点相结合的原则　职工教育要实行全员培训的方针，即要有计划地对全体职工进行培训。在不同时期，由于技术进步或产品变化，企业对职工队伍的文化、技术、业务知识结构要求也不同。因此职工教育培训体系的建立要适应企业对人才的需求，根据不同时期的重点培训对象和培训任务调整好培训体系内部在每个层次的比例关系，抓住重点，照顾一般，有计划按比例地培养各级各类人才。

③ 与普通教育既要对应又有区别的原则　职工教育和普通教育同为国家教育事业的重要组成部分，都是为社会主义四化建设培养各级各类人才，因而两者的教育体系在办学层次、专业设置、教学内容等方面存在必然的联系，有相互对应的关系。但职工教育有与普通教育不同的特点，企业办学主要从促进企业生产发展，提高企业的经济效益出发，在培训对象、办学形式、教学内容等方面，都比普通教育复杂得多，因此职工教育培训体系与普通教育体系又必须有所区别，不能完全照搬和沿袭普通教育的体系。

**职工教育组织　(organization of workers' education)**　其内容包括职工教育的管理体制、管理机构的设置及其职责范围、职工教育组织领导的原则和办法等。职工教育的组织管理工作涉及到办学、教学和行政管理等各个方面，贯穿于职工教育工作的各个环节之中，是搞好职工教育工作的组织保证。本条目主要说明企业职工教育的管理体制、机构设置及其职责范围。

选择合适的职工教育管理体制，建立健全职工教育的管理机构，明确其职责范围，做到组织落实，是企业办好职工教育和保证其发展的必要条件。机械工业系统所有企业都要设置专职职工教育管理机构或专人管理，在厂长（经理）的领导下，全面负责职工教育的管理工作。

职工教育管理体制的发展　坚持行政主管各方协作的管理体制。建国以来，党和政府十分重视职工教育工作。为了加强对职工教育工作的领导和管理，根据各个历史时期职工教育的实际情况，确定了职工教育的指导思想和方针政策，同时对职工教育的管理体制不断地进行了调整和改革。1950 年 6 月，中央人民政府政务院发布的《关于开展职工业余教育的指示》指出："职工业余教育是一项巨大的工作，应由政府部门负责领导，依靠工会组织，联合各有关方面协力进行"。"在工厂、企业内，由工会负责，在当地职工业余教育委员会指导下，进行各工厂、企业内的职工业余教育工作"。

1959 年 3 月，国务院在北京召开了全国工矿企业职工教育工作会议。会后中共中央批转了《关于当前工矿企业职工教育工作中几个问题的报告》，在职工教育的管理体制方面，提出"在党委的领导之下由各级工会负责办理，其他组织应该协助工会办好职工教育"。1959 年前，工矿企业职工教育主要是依靠工会负责办理。1964 年 4 月，中共中央转发全总党组、教育部临时党组"关于全国职工业余教育工作会议的报告"中提出："首先要把职工业余教育置于各级党委领导之下进行"，"全总和地方总工会继续负责办理职工业余教育工作"，"关于企业中的职工教育工作，中央直属企业目前多数由企业行政负责办理；地方企业有的由行政负责办理，有的由工会负责办理。凡是办的好的，管理体制不宜改变，以便稳定干部、熟悉业务、积累经验"。在此以后，企业职工教育工作由行政负责办理的逐步增多。党的十一届三中全会以来，我国职工教育工作进入一个新的发展时期，1981 年 2 月，中共中央、国务院发出了《关于加强职工教育工作的决定》，强调要按照"加强领导，统一管理，分工负责，通力协作"的原则，改进领导管理体制，并要求："基层企业事业单位，在党委统一领导下，由行政负责主管本单位的职工教育工作，充分发挥工会、共青团等有关方面的作用。大中型企业要设职工教育的专职机构，小型企业要有专人负责"。从此，行政主管各方通力协作的职工教育管理体制进一步确立和发展。

职工教育以行政为主，充分发挥各级组织的作用，是我国职工教育在管理体制方面积累的成功经验。由行政主管、行政办学的主要好处是，职工教育能纳入企业长远规划和技术改造规划之中，根据规划和计划培养所需人才；职工教育可作为企业经济责任制的一项考核指标，提出明确要求，进行检查评比，促进职工教育的发展；便于协调生产和学习的矛盾，在下达生产计划的同时，布置职工教育任务；有利于职工教育直接有效地为企业生产发展服务，实行按需办学，因需施教；同时也能保证职工教育的物质、人力、财力等条件的不断改善。

职工教育是一项社会性事业，任务繁重，涉及面广，只依靠教育行政管理部门是不能全面完成任务的，企业各有关部门都有责任积极配合、通力协作。

各有关组织和部门办好职工教育的主要职责分工是：企业的各级工会组织，要积极参加职工教育的管理工作，发挥监督作用，维护和保障职工的学习权利；企业的各级共青团组织，要大力加强青工的政治思想工作，积极发动青工参加培训和业余自学；企业的劳动人事部门应参加制定工人培训计划，组织技术考核和徒工转正定级工作，并根据上级有关文件及有关劳动工资政策，使职工教育同劳动制度密切配合起来；企业的组织干部部门要提出对各级各类干部的需求计划，在职干部的培训要求，并参加干部培训规划的制定；其他部门和群众团体，也要在自己的职能范围内，积极做好职工教育工作。

企业职工教育管理机构及其职责　按照企业职工教育行政主管各方协作的管理体制，各企业都要建立健全符合自身实际情况的职工教育管理机构。大中小型企业的规模，教育任务和办学能力不同，其职工教育管理的规模、层次、人员配备也应有所不同。要从实际情况出发，既不要贪大求全、人浮于事，也不能使机构残缺不全，不利于开展工作。大中型企业职工教育的管理机构一般分为两个层次即职工教育委员会和职工教育行政管理机构。

1. 职工教育委员会　一般由企业党政的主要负责人担任主任委员，分管职工教育的副厂长或教育行政部门负责人担任副主任委员；委员由党委的组织和宣传部门、工会、共青团及科技、人事劳资、财务等部门负责人担任。职工教育委员会是企业职工教育的领导中心，是决策机构。它的主要任务是贯彻落实中共中央、国务院和上级部门有关职工教育的方针、政策；讨论、制订职工教育工作长远规划和年度计划；讨论决定有关领导体制，教育培训体系，基地建设，教师配备，经费计划等重要问题；讨论决定有关调动办学、教学、学习积极性的各项政策性规定和规章制度；研究探讨企业职工教育特点规律，及时总结和交流职工教育的典型经验，表彰职工教育先进集体和先进个人。

2. 行政管理机构及其职责　企业设置的职工教育行政管理机构是专管职工教育工作的职能部门，其名称一般叫教育科（处），也有的企业叫培训中心，培训中心与教育科（处）的差别为：它既是企业职工教育的职能部门，又是办学的实体。设立教育科（处）或培训中心可根据企业的具体情况而定。

职工教育专职行政机构的主要任务是：①组织贯彻落实中共中央、国务院和上级有关职工教育的方针、政策，并组织制订和实施有关相应的制度和办法。②会同有关部门拟定职工教育长远规划和年度计划，并将计划纳入企业整体规划和经济责任制，进行严格考核和奖惩。③组织落实职工教育委员会、企业行政会议、职工代表大会通过的有关职工教育工作的各项决议，并及时汇报决议的贯彻执行情况。④根据企业职工教育规划和年度计划的要求，按时向职工大学、职工中专、技工学校、职工学校以及各分厂（车间）、处（科）下达培训计划指标，并给予督促、检查、指导和帮助。⑤负责对外职工教育业务的联系，有计划地承担实习代培任务（包括为用户培养设备操作和维护人员），审定和办理职工外出进修学习等事宜。⑥负责同人事劳动等有关部门，共同搞好职工文化、技术、业务的考核工作，全面地建立职工培训考核档案。⑦组织职工教育的理论研究，探讨职工教育的规律和特点，并制订和执行比较完整的职工教育规章制度。⑧搞好职工教育的统计和工作总结，及时总结推广先进经验，表彰职工教育的先进集体和先进个人。⑨负责职工教育的人事管理，会同有关部门合理解决专职教师和教育管理干部的政治、生活待遇，包括晋级调资、评定职称、进修提高等方面的问题。⑩负责职工教育经费的管理使用，不断改善职工教育的物质条件。

3. 企业职工教育管理机构的形式　①大型企业一般实行“统一管理、两级办学、管办结合”的职工教育管理体制，在职工培训中心（教育处）下分成行政业务管理和学校管理两个部分，见图 22–2，办学规模大的学校可以单独建制。②中型企业可采用“管办结合、科校合一”的职工教育管理体制，由职工培训中

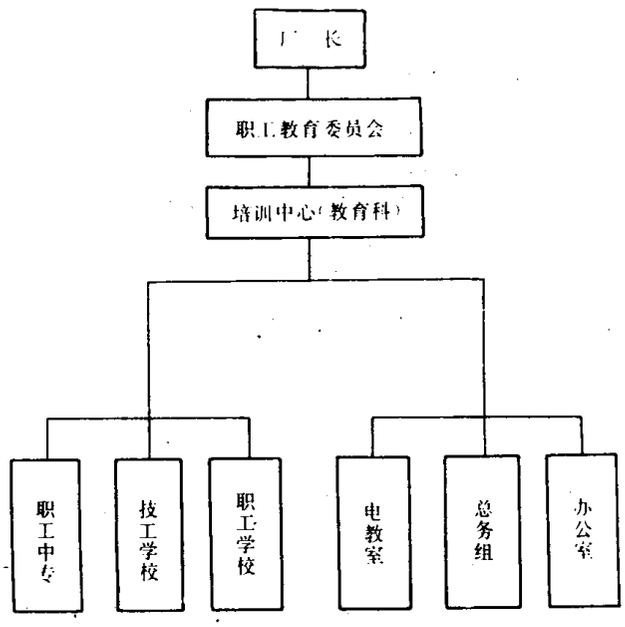


图 22–2　大型企业职工教育管理体制

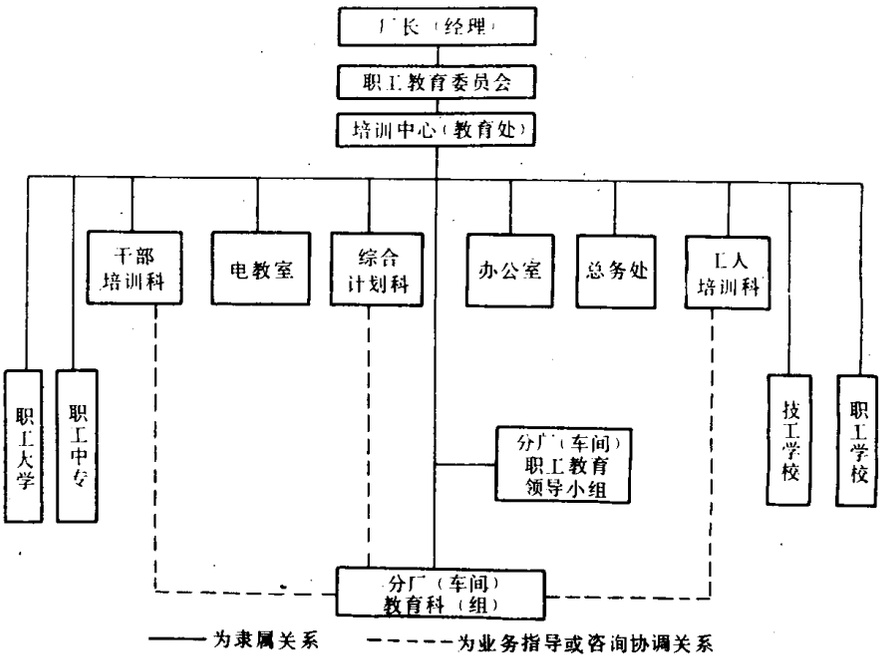


图 22-3 中型企业职工教育管理体制

心的正、副主任（教育科的正、副科长）主管各职工学校或分别兼任各类职工学校校长，实行直接领导，见图 22-3，建立哪类职工学校要根据企业的需要和条件决定。③小型企业可设教育科，既负责教育的管理工作，也负责直接办学。无条件设专门教育行政管理部门的，可在劳动人事部门中配备教育专职干事若干人。

**职工教育计划 (plans for workers' education)** 分长远计划和近期计划。职工教育长远计划，是根据上级教育部门的指示和要求，结合企业生产发展的需要，按照全员培训的方针，在一个较长的时期内（如五年、十年），对职工施以政治、文化、技术和管理等教育的一种总体设想；职工教育近期计划，则是以职工教育的长远计划为依据，在某一段时间内或某一任务上对职工培训工作的具体安排。

职工教育长远计划和近期计划，是企业总体计划和年度计划的重要组成部分，是开展职工教育工作，进行各种培训活动的重要依据。企业要有计划有目的地培养人才、提高职工素质，首先必须制订好职工教育长远计划和近期计划，并通过计划，对职工教育办学、教学、行政、后勤等各项工作统筹安排。职工教育长远计划的制订和实施涉及面广，应在主管教育的厂长（经理）领导下，以教育部门为主，人事劳资、计划、生产、技术、财务及工会、共青团等部门参加，共同研究制订。职工教育计划中规定的具体任务一般用指标来表示，选择和确定科学的职工教育计划指标是编制规划和计划的前提，也是检查与衡量规划和计划执行情况的有效手段。职工教育计划的指标一般可分为数量指标和质量指标两大类。数量指标一般包括培训对象总人数、计划期内学校数、班级数、学员在学数、入学率、毕业人数、在职工人数、教育投资额、各种物资的占用和消耗数量等。质量指标一般可采用学员及格率、毕（结）业率、教育投资利用率，教育投资经济效益收益率等。职工教育计划指标，凡属国家经济各部门通用的应与上级部门的要求一致。概念必须明确，内涵确切，并且是可比的，可以汇总的。

长远计划的编制原则

1. 以党的教育方针为指导，以振兴企业为目的，紧密结合企业生产发展的需要，为提高产品质量，提高劳动生产率，提高经济效益服务。

2. 认真落实国家和上级主管部门对职工教育工作的要求，并根据企业发展对各类人才的需要和职工实际水平来制订长远计划，使人才的培养与生产发展相适应。

3. 遵循职工教育规律，根据办学的主客观条件，多渠道、多学科、多层次、多规格、多形式地开展职工教育工作，逐步实现职工教育正规化。

4. 妥善处理好文化教育和技术教育的关系。坚持以文化教育为基础，以技术业务教育为中心的办学方向。

5. 考虑计划的可行性，制定实现长远计划的保证措施。

长远计划的内容

1. 前言 制订长远计划的指导思想及其目的。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com