

# 导 论

## 一、问题的提出

“科学和知识的增长永远始于问题 终于问题——愈来愈深化的问题，愈来愈能启发大量新问题的的问题”。<sup>①</sup> 现代培训与企业竞争优势研究就是针对当前企业界急需解决的问题，按照科研选题的“合乎需要性、创造性、科学性和可行性”<sup>②</sup> 四原则提出来的。

中国如何由人口大国迈入人力资源强国，怎样从人口规模优势走向人才优势，这是需要加快进行理论研究与实践探索的一个重要课题。解决人力资源开发和人才问题必须依靠教育培训。而要把教育培训与人力资源开发这个主题落到实处，解决中国企业的问题显得十分迫切和重要。因为，企业是国家发展的重要支柱和国民经济的重要命脉。党的十六大报告指出：“国有企业是国民经济的支柱。”中国人民大学竞争力与评价研究中心研究组在 2001 年中国国际竞争力发展报告中认为：“企业最大可能地利用

纪树立编译：《科学知识进化论——波普尔科学哲学选集》，转引自蓝劲松著：《高等教育与人才市场——理论探讨与实证分析》，北京，清华大学出版社 1999 年版，第 1 页。

蓝劲松博士对其导师薛天祥教授提出的科研选题要合乎需要性、创造性、科学性和可行性进行了进一步阐述，提出了科研选题四原则的各自含义与作用。参见蓝劲松：《高等教育与人才市场——理论探讨与实证分析》，北京，清华大学出版社 1999 年版，第 3 页。

和参与开发高新技术，国际竞争力根本的还是企业竞争力。”<sup>①</sup> 全面提高国际竞争力是中国永恒的发展主题，而提高国际竞争力的根本之一是提高企业竞争优势。随着高科技的迅猛发展和知识经济的兴起，尤其我国加入 WTO，企业将面临国际间的激烈竞争，有无竞争优势已成为企业生死存亡的关键，这已成为世界包括我国政府和各界人士共同关注的焦点问题之一。尤其有着 13 亿人口的中国，面临着十分严峻的工人下岗再就业问题，企业因体制改革受到的冲击余波未尽，又面临着入世带来的挑战与冲击，因此，解决好企业的问题是中国发展战略的关键一环，关系到国民经济发展的速度与质量，影响到社会的安定与团结。

现代企业，不管意识到和承认与否，是主动进取还是消极对待，客观上都面临着巨大的挑战与竞争。挑战来自于科学技术的飞速发展，来自于知识经济的迅速兴起，来自于市场经济体制的日益完善，来自于终身教育与终身学习浪潮的冲击，来自于人们对产品质量的更高追求，中国企业更面临着加入 WTO 后激烈的国际竞争与挑战。国外有关学者把企业今天面临的挑战归纳为三类：全球化挑战，满足利益相关群体需要的挑战，高绩效工作系统的挑战。<sup>②</sup> 企业只有成功地面对这些挑战，采取有力的应对措施，才能在挑战中赢得主动，创造并维持自己的价值。而迎接这些挑战和竞争的关键在于能否拥有一支高质量的管理队伍、技术队伍，乃至训练有素的高素质的员工队伍。可以肯定地说：21 世纪企业唯一持久的竞争优势是拥有一支数量足够、结构合理的有知识、有技能、善于创新的高素质员工队伍。

中国人民大学竞争力与评价研究中心研究组：《中国国际竞争力发展报告》（2001），北京，中国人民大学出版社 2001 年版，第 8 页。

<sup>②</sup> 雷蒙德·A·诺伊等著：《人力资源管理：赢得竞争优势》（第五版），北京，中国人民大学出版社 2001 年版，第 6 页。

然而，要使企业在竞争中取胜，必须使企业具有竞争优势。实践证明，凡能在竞争中取胜的企业，都是具有明显竞争优势的企业，反之，则是处于劣势的企业。如何才能使企业具有竞争优势，必须充分发挥现代企业培训的作用。现代培训可以有效地促进企业人力资源的开发、管理和配置，使企业的人力资源优势、企业文化优势、管理能力等优势有效地激发出来，从而提高企业的整体竞争优势，使企业在新的挑战中不断发展壮大。德国劳工联合会负责人日耳曼认为，“劳工素质—企业产品优势—市场竞争优势”是企业成功的关键。企业要生存、发展，就必须具有竞争优势，而竞争优势获取的逻辑图式是：“教育培训—知识更新和能力提高—技术创新—特色产品—经济效益—教育培训。”

可是让人感到有些遗憾的是，长期以来许多企业负责人对现代培训的“普遍兴趣”，仍仅限于提高职工的知识和技能，没有从战略的高度去认识；甚至国内有些企业还出现“培训可有可无”的观念和做法；对现代培训与企业竞争优势的内在机制，许多企业根本不去考虑，因此出现了企业在研究、寻找企业出路时，唯一重视的是企业的产品、技术、营销等外在的因素，而忽视了产品、技术、营销背后的，决定产品质量、技术含量、营销能力的人及人的素质，更无法主动分析、揭示现代培训如何开发人的能力，重视和充分发挥现代培训的作用。笔者不由得想起在忽视提高人的素质上所应汲取的沉痛教训：在过去的年代里，我们曾被那些风行的口号所围：“人有多大胆 地有多大产”；“有人就有一切”；“人多热情高、干劲大”；“劳动人民一声吼 敢叫地球抖三抖”，廉价的激情，缺乏科学的气壮如牛使我们吃了不少苦头。经济发展以大量资金和人力投入为代价，换取有限的产出效益，企业只能走粗放型经济增长的道路。据调查，1978—1992年的14年间，国有企业的增长率，只有13%是靠提高内涵

获得的，87%是靠增加资金和劳动力等外延投入带来的。<sup>①</sup>

如何把“人多、热情高、干劲大”的精神和劲头转化成科技优势、人才优势，换言之，如何把我国沉重的人口负担转化成人力资源优势，变劣势为优势，这就要依靠提高劳动者素质，走内涵式为主的经济发 展道路。提高劳动者素质是经济发展的后劲所在，是推动科技进步和经济发展的动力和源泉。企业必须充分认识到，只有提高劳动者素质，拥有一支数量足够、结构合理的高素质 的员工队伍，才能提升自己的竞争优势。而要实现这一目标，就必须高度重视和发挥现代培训的作用。

## 二、研究目的与意义

中国有句古训：“求木之长者，必固其根本；欲流之源者，必尽其泉源。”企业要使自己竞争优势持久强大，必须固其根本，浚其泉源——重视现代培训，利用培训提高人的质量增强竞争力。因此，研究现代培训的目的与意义，从根本上说就是揭示现代培训提升企业竞争优势的机制与途径，从开发人力资源、提高人的素质，建立学习型企业等方面促进企业的发展。“现代培训与企业竞争优势研究”属于应用理论研究，笔者认为，该选题至少应致力于研究解决以下几个问题：

(1) 由于企业培训对象、内容、层次的特殊性和学习时间、场所的灵活性，所以，如何界定现代培训这一概念，现代培训与传统培训的区别何在，现代培训的理念如何确立？

(2) 企业竞争优势由哪些要素构成，各要素的作用如何发挥，怎样用系统论的观点对企业竞争优势各要素的组成进行分

参见专刊特别采访组：《蓄势之役——关于职工教育与培训的话题》，人大复印资料《成人教育》2000年第3期。

析，以及对知识经济时代和我国加入 WTO 的企业竞争优势的特点加以理解？

(3) 现代培训与企业竞争优势的内在机制如何，它是怎样提升企业竞争优势的，其提升的途径是什么？

(4) 现代培训提升企业竞争优势还表现在如何构建学习型企业，如何解决企业结构性就业，以及怎样提高企业经济效益？

(5) 理论研究必须结合中国的实际，加入 WTO 对中国企业参与激烈的国际竞争提出了严峻挑战，那么中国企业如何通过现代培训提高企业入世竞争优势，其对策与建议是什么？

这些问题的解决，能为企业提供指导和帮助，使企业有效的实行人才战略，走提高人的素质发展企业之路。

与此同时，笔者从教育研究的角度，根据教育时间的长短和目标的不同，把教育分为“长波教育”与“短波教育”。<sup>①</sup>“长波教育”指时间长、见效慢、基础性强、方式方法相对稳定、学历意识浓的教育，如正规的初等、中等、高等教育等。“短波教育”则指时间短、见效快、针对性强、方式方法灵活、学历意识淡化的教育，如各种中短期培训，新知识、新课程培训，某种技术、技艺性培训等，包括实践中的学习，继续教育和闲暇学习。长波教育着重基础性、专业性、学历性，为人的一生的发展奠定基础 and 提供条件，主要在就业前的劳动准备阶段实施；短波教育则着眼于应用性、针对性、即时有效性，为人及时适应社会和环境的变化的有利条件，主要在就业或再就业的劳动阶段实施。

而短波教育最典型和最有代表性的表现形式就是“培训”，包括各种各样的短期培养和训练，既包括各教育类型中的培训活动，如职业教育中的培训，成人教育中的培训，高等教育中的培

齐高岱、赵世平主编：《成人教育大辞典》，山东，石油大学出版社 2000 年版，第 293 页。

训，继续教育中的培训等，又包括各不同领域或层次的培训，如企业培训、农民培训、公务员培训、管理培训、技术培训等。

随着科学技术和知识经济的发展，知识更新的速度愈来愈快，终身教育与终身学习已成为人们普遍接受的教育准则和工作信条，在此形势下，现代培训将与以往不同，在教育的舞台上开始扮演更加重要的角色，发挥其越来越大的作用。可以预料，科学技术越向前发展，人类社会越加进步，人们接受培训的频率越高，总时间越多，依赖性越强，现代培训在工作和生活的进程中越加重要，甚至伴随人的一生，须臾离开不了。据复旦大学不完全统计，本科毕业生中 70% 多的学生五年内都会重返课堂寻求进一步的深造。<sup>①</sup>“学习 工作 学习 工作……”将成为 21 世纪人们生活的必然。

由于培训问题涉及的领域较广，按培训的对象区分有企业职工培训、公务员培训、农民培训等；按培训的类别分，又有企业培训、学校培训、社会培训等。为了集中研究、具有针对性，笔者把注意力集中在企业，以“现代培训与企业竞争优势”为题，系统地研究现代培训提升企业竞争优势促进企业发展问题。

### 三、研究现状综述

现代培训对企业竞争优势能起到强有力的支撑作用。然而，国内有关现代培训与企业竞争优势的研究状况如何呢？

国内关于研究现代培训与企业竞争优势的状况，笔者可划分为两个大的时期，从新中国成立到 1976 年为第一时期，1976 年到目前为第二时期。在第二时期又可分为两个阶段，1976 年至

郑方贤：《与时俱进，提高本科教育质量》，见黑龙江大学内部资料：《全国综合性大学教务处长联席会文集》，2003 年，第 9 页。

1990年为第一阶段，1990年至今为第二阶段。分时期和阶段的依据是：从新中国成立到1976年，我国实行的是计划经济，尚未改革开放；从1977年开始，我国迎来了科技、教育的春天，开始酝酿和实行改革开放，1984年《关于经济体制改革的决定》的颁布，开始动摇了计划经济的堡垒，宣告了我国开始实行经济改革和尝试社会主义市场经济。由于两个时期经济体制的不同，所以对企业及人才培养工作的客观要求也不一样。1990年以后，随着科技的飞速发展，知识经济浪潮的兴起，终身教育与终身学习思潮的到来，尤其是中国加入WTO，这种形势对企业培训工作有了新的要求，要求培训必须有新的含义、新的理念、新的内容和新的方法。

理论研究总是要反映客观现实，并指导社会实践。从1949年新中国成立到1976年这个时期，由于实行的是计划经济，企业的生产均是按指令性计划进行，所以很少谈竞争。此时，企业培训工作主要进行技术培训，兼有文化知识的“补课”。理论研究也只能研究“双补”问题，谈不上对企业竞争问题的研究。

1977年后开始拉动改革开放的序幕。1981年，中共中央国务院出台了《关于加强职工教育的决定》，1982年又出台了《关于国有企业进行全面调整的决定》，1984年开始出台《关于经济体制改革的决定》，1985年相继出台《关于科技体制改革的决定》、《关于教育体制改革的决定》，开始了有计划的社会主义商品经济，逐步提出社会主义市场经济。此时，培训的理论研究被提上日程，但重点是开展岗位培训的探讨，企业开始重视和抓好岗位培训工作。为了使岗位培训落到实处，1989年国家五部委又颁布了《关于岗位培训若干问题的意见》。此时，岗位培训的理论研究全面展开，取得了累累硕果。从“六五”开始一直到“八五”期间，全国教育科学规划项目开始重视并设立课题进行培训问题的研究，并掀起了研究和实施岗位培训的高潮，期间发

表了一大批有关文章和出版了有影响的著作，以原国家教委成教司司长董明传等人主编的《中国岗位培训制度研究》共十二辑为例<sup>①</sup>，这部系列著作集中了一大批企业管理者和理论研究者，集中总结概括了我国实施岗位培训的经验。但此阶段的研究仅停留在传统培训的认识上，对培训的理念、内容及模式、方法等还未从现代培训的高度去进行探讨。

20世纪90年代，随着党的十四大召开，确定了我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。伴随着市场经济体制的建立，开始了企业的改革，尤其国有大中型企业的改革。此时，企业间的竞争开始提上日程，并呈激烈化趋势。特别是知识经济浪潮的到来，终身教育与终身学习思潮的掀起，中国加入WTO，使企业不仅面对日益剧烈的国内市场竞争，而且要面对国际竞争的挑战，参与到激烈的国际竞争潮流中。这时的培训理论研究开始更加深入的思考、探讨“现代培训”问题，现代培训的研究被提上了日程，全国教育科学规划项目继续在“九五”和“十五”课题中立项进行现代培训的研究，并出现了对现代培训研究的成果，其中较有代表性的如张志鸿、李俊庆、刘燕斌主

董明传、尤文主编：《中国岗位培训制度研究》共十二辑，分别是：第一辑，中国岗位培训制度研究总报告专辑；第二辑，中国林业行业岗位培训制度研究专辑；第三辑，中国冶金系统干部岗位培训制度研究专辑；第四辑，中国铁道系统岗位培训制度研究专辑；第五辑，中国石化企业岗位培训制度研究专辑；第六辑，中国石油企业岗位培训制度研究专辑；第七辑，中国建设、航空、水利、体育系统岗位培训制度研究专辑；第八辑，中国公安、机械、纺织、轻工、汽车系统岗位培训制度研究专辑；第九辑，北京、上海、天津市岗位培训制度研究专辑；第十辑，辽宁、山东、江苏、湖南、甘肃省岗位培训制度研究专辑；第十一辑，广州、珠海、锦州、湘潭市岗位培训制度研究专辑；第十二辑，国外职业培训制度比较研究专辑。中国人事出版社1995年版。

笔者在这里仅介绍具有代表性的著作与论文，其他不再一一列出。

编的《现代培训实务》上下册，高文举所著的《培训管理》等著作，集中探讨了现代培训的一系列理论与实践问题，但对现代培训的含义，现代培训与企业竞争优势等尚缺乏深入的分析。研究企业人力资源管理的学者在研究企业人力资源管理与开发时，都不同程度地设立专章，对培训问题进行探讨，主要从企业的生存与发展，企业人力资源作用如何发挥到最大限度论述培训问题。企业界的理论研究与实际工作者，面对企业日益激烈而复杂的竞争，开始了企业如何提高竞争力、核心竞争力的研究，尤其是近几年，还出现了研究建立学习型企业的理论成果与实践探索，有关企业竞争研究和建立学习型企业或组织的研究，出现了一大批研究成果。这一时期有关现代培训研究的代表性论文：黄焕山《企业员工转型培训论》（上下），曹蓉《试论知识经济时代的现代企业培训》，梁若明《新形势下企业管理培训改革与发展的思路》，刘青《建立现代企业培训体系促进经济社会发展》，方义东《企业员工培训的层次及分析》，陈力《知识经济挑战现代培训》，谭志豪《国外企业员工培训的新模式》，陈建伟《企业内部的培训方法的比较和选择》，许秀梅《强化企业人力资源培训》，周逸敏《将营销理念引入国企教育培训中》，蒋黔贵《扎实有效地推进新世纪企业管理人员培训》，水云利《关于培养高素质人才建立现代企业制度的研究》，王安全等《21世纪我国企业员工培训战略研究》，李月梅《中小企业员工培训要注意的问题》，吴文丽等《员工创新能力训练》，邓周平等《关于国有企业职工培训的思考》，蒋亚奇《企业职工培训管理》，谷泓等《企业培训要注意运用现代教育技术》，黄津孚《WTO与人才战略》，等等。这些论文的研究涉及培训的体系、制度、内容、方法、技术，以及知识经济背景下和我国加入WTO后面临的挑战与对策，还论及了大企业、中小企业的培训等问题。

有关企业竞争力与学习型企业研究的代表性论文有：刘光明

《企业文化与核心竞争力》冯爱华《企业竞争力的培育与提升》，周叔莲等《中国企业如何提高核心竞争力》，王明玉《小企业发展的新路径：提升综合竞争力》，吴海燕《论企业核心能力与竞争优势》，张华《核心刚性、核心能力与企业知识创新》，唐浩夫《学习型社会——21 世纪的主流》，冯美娥《未来的主流——学习型组织》，李国斌《打造学习型企业，应对入世的挑战》，张声维《如何实践学习型组织》等。

然而，虽然论文数量众多，但有四个问题仍没有得到解决：一是对“现代培训”的界定，包括现代培训的理论以及与传统培训的区别，没有作透彻的分析；二是极少用“竞争优势”这个概念，而多使用“竞争力”和“核心竞争力”，且对竞争优势的要素构成缺乏深入的分析；三是对现代培训与企业竞争优势的关系，现代培训如何提升企业竞争优势，其机制与途径是什么，对此缺少系统和深入的探讨。四是由于所处研究的年代的限制，对中国企业如何依靠培训提升竞争优势，缺乏政策性的研究。

国外从现代意义上对培训进行了较为深入、系统的研究，并从现代培训立意，揭示了现代培训与传统培训的区别，从培训的含义、内容、方法、手段等方面给培训赋予了较新的认识。同时对企业竞争力、核心竞争力进行了研究，并把培训与企业竞争发展密切结合起来进行探讨。这方面的代表性著作，如[美]雷蒙德·A. 诺伊著《雇员培训与开发》，对雇员培训以及如何迎接竞争挑战问题进行了较为全面的探讨；[美]加里·德斯勒著《人力资源管理》和[美]雷蒙德·A. 诺伊等四人合著的《人力资源管理：赢得竞争优势》，这两本著作都分别设立了专章论述培训问题。国外对培训的认识已不再局限于传统的知识和技术的培训，而是目的广泛，包括了价值观、企业文化、团队精神、献身精神、跨文化沟通等内容。但是，这些研究对现代培训与企业竞争优势的关系仍缺乏深入的探讨，这不免是一种缺憾。由此可见，

关于“现代培训与企业竞争优势”这个立论及研究尚处于起步阶段，该课题不仅具有较高的理论研究和学术价值，而且对促进企业的竞争发展，尤其是提升中国企业入世的竞争优势具有现实的指导意义。

基于上述原因，加之笔者曾作为高等院校负责学校与企业联合培训的管理者，在读书的过程中和导师的启发下，萌发了从事现代培训与企业竞争优势研究的强烈欲望。虽然该选题带有交叉学科的性质，研究起来有一定难度，但笔者由衷地希望，能在吸收现有的培训理论、人力资源开发与管理、人力资本、学习型组织理论等较为成熟的理论成果和西方已有的关于现代培训与企业竞争发展基本研究成果的基础上，力图反映和揭示出现代培训与企业竞争优势的内在机制和运行、发展的基本规律，以便为广大企业在激烈的国际竞争中取得竞争优势提供理论指导，使现代培训发挥至最大功效，从而为我国企业走出困境，赢得竞争优势提供一定的帮助，也为理论研究最终走出学校的象牙塔而有所实效，使现代培训理论在应用中彰显威力，使理论研究服务于社会而奉献个人的一点绵薄之力。

#### 四、研究思路与方法

关于研究思路。笔者试图作为一个“教育者”的身份进入企业领域，用现代培训理论、人力资源开发与管理理论、继续教育与终身学习理论以及劳动经济学理论作为支撑，对现代培训与企业竞争优势问题进行探讨。

全书分为导论和八章内容，除导论对问题的提出、研究目的和意义、研究现状综述、研究思路与方法进行简介外，第一、二、三章主要侧重于理论分析，通过对现代培训基本理论的阐述，对企业竞争优势构成要素的分析，揭示现代培训与企业竞争

优势的内在机制与实现途径。第四、五、六章主要采用规范分析与实证分析相结合的方法，对现代培训与学习型企业构建、现代培训与企业结构性就业、现代培训提高企业经济效益进行分析，揭示现代培训对企业竞争优势的重大作用和表现。第七章侧重于政策研究，结合中国企业现状与加入 WTO 面临的形势，提出中国企业入世必须依靠培训提高竞争优势的对策与建议。第八章精选五个国内外企业培训的典型案例，并进行评析，阐明现代培训对企业竞争优势的重要作用。

本书各章研究中运用的支撑理论是：第一章运用企业培训理论，对现代培训进行较为全面的论述；第二章和第三章运用人力资源开发与管理理论，对企业竞争优势构成要素、现代培训提升企业竞争优势的机制与途径进行论证；第四章运用终身教育与终身学习理论、学习型组织理论，对现代培训促进学习型企业的构建进行论述；第五章运用劳动经济学理论，结合中国目前就业的现状，对现代培训解决企业结构性就业问题进行论述；第六章运用教育经济学理论，对现代培训提高企业经济效益进行分析论证；第七章、第八章运用实证分析、政策研究的方法，对中国企业如何借鉴有益的现代企业培训的经验，怎样利用现代培训提升企业竞争优势提出对策性建议。

本书主要揭示如何通过现代培训提高企业竞争优势，研究现代培训的基本原理，与企业竞争优势的机制、途径、表现、方法，以及如何提高中国加入 WTO 的企业竞争优势，而对培训的具体实施，如分析培训需求、确立培训目标、确定培训方案、进行培训实施、评估培训效果，以及培训的具体方法等不作重点论述。

关于研究方法。本课题研究需要坚持理论联系实际的原则，讲究科学的方法论，综合运用教育学、管理学、教育经济学等多学科的方法。具体运用文献法、比较法，尤其强调规范分析方法

和实证分析方法。规范分析方法，就是根据公认和传统的价值标准，以主观判断形式，对现代培训与企业竞争优势应具有的规律性和应实现的结果进行阐述和说明，主要解决“应该是什么”和“怎么办”的问题；实证分析方法，就是对我国现代企业在竞争中表现出来的现象和结果加以描述和解释，回答企业目前的现状和竞争态势“是什么”。本研究将结合大量的中外企业的实际案例，进行有取舍的分析，穿插在有关部分，对有些完整的案例加以评析。同时，研究中还要针对中国企业目前的现状，加入WTO后面对的挑战，提出切合实际的对策与建议。

## 第一章

# 企业培训的传统局限与现代视野

研究现代培训与企业竞争优势，应对现代培训的一些基本问题作一梳理，按照逻辑顺序，具体对企业教育、培训与开发三个概念的认识，到传统培训的含义及其局限性，最后对企业培训的现代视野，即现代培训的含义、理念、特点、功能等进行认真的探讨。

### 一、企业教育、培训与开发

企业教育、培训与开发这三个与学习有关的概念经常交叉重叠，其含义又非常容易模糊，而要研究培训问题，必须对这些概念进行理解。为了更好地认识这些概念，我们用比较的方法进行分析。

#### 1. 教育与培训

教育是一种培养人的社会活动。从广义上说，凡是增进人们的知识和技能、影响人们的思想品德的活动，都是教育。而狭义的教育，主要指学校教育，其含义是教育者根据一定社会（或阶级）的要求，有目的、有计划、有组织地对受教育者的身心施加影响，把他们培养成为一定社会（或阶级）所需要的人的活动。<sup>①</sup>

<sup>①</sup> 中国大百科全书总编辑委员会《教育》编辑委员会：《中国大百科全书》（教育），北京，中国大百科全书出版社 1985 年版，第 1 页。

一般而言，教育主要指学校教育，其特点是让受教育者系统学习基础知识和技能，或一个领域和一个学科的基本知识和技能，而不是针对某一特定的职业或工作；从时间上看，教育的周期较长，有既定的年限，培养方式固定；从目的上看，追求的目标也较为深远，传授多方面知识，着眼人的长远发展。

“培训”一词，究其本质，属于广义的教育范畴。培训同一般意义上的教育活动一样，已有久远的发展历史。从农民教子传授种地技能开始，到工人教学徒、商人带徒弟，都是自然的培训活动的体现。随着工业革命的出现，实行了机器大生产，生产手段的变革需要掌握科学知识又掌握劳动技能的劳动者，这就需要提供更特殊的知识和技能的教育方式，于是就出现了有一定规则的培训活动——有组织的现代培训应运而生了。因此可以说，现代培训是现代大生产的产物，并伴随着现代大生产的发展而不断发展完善，以提高劳动者的素质，促进社会生产的发展。现代培训的历史发展经历了初创时期（18世纪末到19世纪初）、制度化时期（进入20世纪以后），体系形成时期（第二次世界大战后）。

培训关注的是与工作有关的知识、技能或态度，主要传授与实际工作联系密切，能够在特定环境中加以运用的各种知识和技能。培训活动针对从业人员或预备从业人员进行，强调目标的针对性，运作的现实性和效果的实用性。我国1990年出版的《教育大辞典》对培训定义为：“培训多指在职、在业人员的专门训练或短期再教育。如工人岗位培训、农业技术培训、师资培训等。”由此看出，培训与教育既有密切的联系，又有各自不同的特征。为了便于理解列下表进行对比：

表 1-1 教育与培训的特征对比

	教 育	培 训
提供部门	学校（或企业办的学校等）	企业、社会、学校均可提供
实施对象	一般为儿童和青少年	在职从业人员或预备从业人员
基本特征	基础性、学术性、专业性	针对性、现实性、有效性
实施目标	传授多方面知识，着重个人长远发展	针对某项业务或工作，着重眼前需要
实施方式	培养方式固定，有既定年限	方式方法灵活，不受时间、场所限制

## 2. 企业教育与培训

从教育与培训的区分中可以看出，两者有所区别。具体到企业，企业教育与培训可分为普通和职业性质的学校教育及在职培训，即许多大的企业都办有普通中学和中等职业学校、技工学校和职工大学。普通中学是为子女升学作准备的，而中等职业技校和职工大学是职业性质的，担负着教育与培训的双重任务。在现实中，企业教育与培训往往成了密不可分、被人们习惯上认为难以分开的富有特殊含义的名词。如《成人教育大词典》中解释为：“企业教育是指企业所进行的旨在提高企业员工科技文化素质，从而提高企业的经济效益，并直接为企业发展服务的教育、培训活动。”在实际工作中，不同的企业有不同的名称与各自的理解：员工教育、员工培训、员工训练、员工发展、成人教育、职业技术教育、继续教育、职工教育、职工培训、人员培训等。而在企业的观念或人们的习惯中都将员工的教育培训连在一起称谓，或称员工的培训教育，从字面理解，教育中有培训的内容，培训中有教育的要素；在实际工作中，教育培训也难以分开，所以教育培训在实际运行中已成为一个富有特殊含义的名词了。

企业培训根据内容的不同有多种类型：（1）岗前培训，或称上岗引导培训，指对已经具备一定文化、政治思想素质的从业人

员，按照每个岗位的要求进行的专业基础知识和操作技能、工作能力，以及纪律、职业道德、规范管理等方面的培训，包括给新员工提供企业的基本背景情况。(2) 岗位培训，指企业根据生产经营发展的需要，按照岗位职责和岗位标准的要求，以提高职工本岗位工作的能力为目的的一种训练活动。岗位培训包括资格培训与适应性培训。(3) 转岗培训，指在岗职工转入新岗位前，按照新的岗位职责和要求进行的培训。转岗培训的对象如果为下岗人员，又可称为下岗再就业培训。(4) 晋升培训，指对晋升高一层次岗位的从业人员按照高一层次岗位规范中规定的专业知识和生产技能、工作能力要求而进行的培训和考核。(5) 新知识、新技能培训，主要是对员工进行更新知识和技能的培训。当然，从培训的形式还可分为脱产培训、业余培训、干中学等。

### 3. 企业培训与开发

我国有关学者对培训与开发这两个概念没有作明确的区别，许多研究人力资源开发的学者认为，人力资源的培训与发展是一个含义，泛指通过工作人员的学习，以增强员工的能力，或是改变员工的态度，或是增加其知识和技能，以期改变员工现在或将来的工作表现。<sup>①</sup>然而，国外对培训与开发进行了明确的界定，认为开发是指有助于雇员为未来工作做好准备的正规教育、工作实践、人际互动以及人格和能力评价等所有各种活动。由于开发是以未来为导向的，因此在开发过程中所学习的东西并不一定与雇员当前所从事的工作有关。培训的主要目的是帮助雇员完成当前的工作，而开发则是帮助雇员胜任公司中其他职位的工作需要，并且通过提高他们的能力来使他们能够承担起一种目前可能

张志鸿等主编：《现代培训实务》上册，北京，当代中国出版社 1998 年版，第 6 页。