办好企业职工教育

摘　要　奉贤区2010年3月创办区职工学校，目前已建成职工学校46所，教学点1003个，形成了以院为引领、校为枢纽、点和堂为基础的职工教育全覆盖办学网络，并在实践推进中完善了校、点、堂的规范办学体系。

新形势下，伴随着经济发展方式转变、多元经济发展和日趋激烈的市场竞争，企业人力资本在企业发展中的作用越显突出，奉贤越来越多的规模企业和中小企业把加强职工教育培训作为人力资本开发的基本手段，区委、区政府以上海建设“四个中心”为总体目标，围绕“创新驱动、转型发展”主线，根据推进新型工业化、新型城市化、城乡一体化，加强社会建设和服务型政府建设的发展目标，要求区总工会、教育局和各镇、开发区、园区切实加强对企业职工教育的领导和管理，列入议事日程。奉贤的中小企业和非公企业较多，职工流动性较快，外来务工人员已成为职工队伍的重要群体，劳动争议案件呈上升态势，迫切要求工会组织发挥优势，切实加强职工教育工作。

一、实践推进

（一）整合资源，构筑区域职工教育新格局

1. 加强领导，明确责任。成立由区委宣传部、区总工会、区教育局等15个成员单位组成的职工教育联席会议，各镇、开发区、相关委局、工贸集团成立由党委分管领导、宣传和工会等部门组成的职工学校校务班子，

企业成立职工“教学点”工作小组，形成了“党委领导、政府推动、工会运作、部门配合、企业实施、职工参与”的职工教育培训工作机制。

2. 落实载体，健全网络。建立奉贤职工学院，并会同上海开大奉贤分校共同负责区域企业职工教育指导服务的基础上，区委宣传部、区总工会联合下发《关于建立奉贤区镇、开发区职工学校（暂行）办法的通知》和《关于建立奉贤区相关委局、工贸集团职工学校（暂行）办法的通知》。目前全区各镇、开发区、委局、工贸集团、大型社区建立职工学校 46 所，百人以上企业建立“教学点”和百人以下企业建立“流动教学点”和“联合教学点”1003 个，部分规模企业建立班组课堂，形成了以院为引领、校为枢纽、点和堂为基础的职工教育全覆盖办学网络。

3. 组建队伍，完善内容。积极整合各方资源，以企业和职工需求为导向，加强职工教育师资队伍建设，组建教育、科技、人保、卫生等 15 个行业专业人员构成的职工教育讲师团。同时，形成“5+X”培训内容，“5”为必修课，即职业道德、法律法规、劳动卫生安全、文化科普、文明礼仪，后又充实调整为道德建设、形势任务、法律法规、科学文化、劳动安全卫生，“X”为选修课，由各教学点根据本单位技术人才培养和岗位技术培训实际，充实和完善课程内容。

（二）规范管理，建立区域职工教育新机制

订立《奉贤区职工学院学院章程》（以下简称《章程》）《奉贤区职工学校管理手册》，《章程》明确：学院由上海市奉贤区总工会主办，是实施区域内职工教育培训指导与管理的公益性社会服务组织；整合区域内企事业单位办学资源，争取政府（行政）支持和资金扶持，使职工学院与社会资源相互补充，形成办学合力；建立健全区域内的职工教育培训组织网络，各镇、开发区成立职工学校，有 50 人以上的企业均可设立教学点。

（三）完善制度，推进教学点标准化考核

1. 考评制度，制定《奉贤区职工学校、教学点考核评估标准和实施职工学校和“教学点”验收标准》，组织相关人员实施评估验收。

2. 认证制度，编制《职工素质教育学习卡》（以下简称《学习卡》）和《职工素质教育合格证》，规定《学习卡》满 20 学分的职工占企业职工总数 80% 以上的企业，可以评为职工素质教育合格单位并颁发职工素质教育合格证。

3. 激励制度，被评为区职工素质教育合格单位的企业作为先进集体、文明单位、工人先锋号等评选的重要依据，完成年度学习课时积分的职工可以评为知识型职工，并作为优秀职工和先进个人评选的重要依据。

4. 扶持制度，对符合条件的企业（在本区纳税的各类企业，按规定足额提取并使用企业职工教育经费，且 60% 以上用于基层一线职工职业培训），按照企业缴纳的地方教育附加（增值税、营业税、消费税的 2%）给予企业职工培训和职工技能培训经费补贴（重点企业 80%，一般企业 75%）。

二、实施成效

（一）落实政策实效

落实区财政职工培训经费渠道，关注企业新增劳动力的素质。鼓励企业进行定向培训，重点关注本区户籍失业、协保、农村富余劳动力、镇保无业人员（简称“四类人员”）的职业技能培训，实行配套补贴和一次性奖励机制，促进社会化技能培训；同时，鼓励企业与成人学校合作、成人学校与劳动就业部门合作，开展本镇高校、中职毕业生的就业和创业培训。搭建企业职工岗位成长平台，由镇政府牵头，积极开展企业职工技能竞赛，同时拓展政府补贴项目，适应经济社会发展需要，并加强技能人才载体建设，加速培养技能人才。

（二）实现部门协同

如南桥镇职工教育工作在镇全民教育办公室的统筹下，由镇总工会牵头，并建立职工学校，全面负责企业职工培训的面上发动和指导服务；镇成人学校、社保中心、团委、妇联积极配合，提供各类培训资源、政策扶持、组织支持；企业是职工培训的主体和责任人。镇职工学校在原有 150

个企业教学点的基础上，实现新增教学点 20 家，“5+X”职工教育覆盖率达 80% 以上，每个职工接受培训超过 20 课时；建设镇级优秀教学点 10 个，区级优秀教学点 5 个。

（三）提升企业责任

通过各种会议和媒体，以及相关考核评优活动，引导、指导企业尤其是规模企业把员工队伍建设作为重中之重来抓，落实职工培训工作。以伟星集团上海工业园为例，对 800 余职工根据中高层主管、各部门主管和骨干、基层员工开展了三级培训。目前已经实施一级培训 12 期，二级培训 48 期，三级培训 325 期，年人均培训达到 20 课时。该企业主带头参加培训，并重视员工的全方位职业技能培训，做到培训平台扎实（以“东方大讲堂”为典型）、组织架构清晰（每级培训均有负责机构）、培训过程规范严密（所有培训有课件、有记录、有考核、有评估、有总结）、培训有针对性（坚持“缺什么补什么”的原则）。

三、实践反思

近几年来，奉贤的企业职工教育在区域管理、学校推进、企业自主三个方面取得了长足的发展，但新的历史时期，企业职工教育应充分关注企业的改革发展，充分关注企业职工的民生问题。

1. 正视企业职工诉求。职工教育为广大企业职工提供了再学习的机会，实践中，应充分考虑企业生产，教育内容针对需要，关注小微企业教育。

2. 加强学校平衡发展。各职工学校、教学点发展不够平衡：如档案材料的积累方面，部分单位材料较单薄，且以教学点材料为主，职工学校综合性材料较少；具体实施方面，部分教学点没有长效的培训计划，或有计划却落实不到位，培训内容少，培训形式较单一，职工教育氛围不浓厚；培训内容方面，部分“教学点”过多地侧重职业技能知识的培训轻科学理论、思想道德、法律法规、文明礼仪等知识的培训。

3. 加强师资队伍建设。目前区、镇、企业都有职工教育培训的师资队伍，

师资队伍现有规模都不大，整体素质也有待进一步提升。下一步发展中，应当以区职工学院、开放大学为集结点，建立区域层面上的以行业为牵引的职工教育教育资源库，并加强职工教育师资队伍的培训与交流。建议借鉴区域社区教育兼职教育和志愿者教师之家的做法，搭建职工教育教师培训与交流的平台。

4. 加强品牌课程建设。目前大部分职工学校、教学点能积极开展各类培训，也呈现出了一些特色，但在聚焦某类群体，或是结合党委政府重点工作中的职工群体，创造性地开展职工教育培训工作还不够，培训重点不够突出，品牌效应不够。建议在区域统筹协调下，根据企业特点、行业特色，建立企业职工教育品牌项目，实现区域共享。

5. 加强学校规范管理。目前，区域内的各镇、开发区、园区以及相关企业都建立了职工学校、教学点，并能按照区职工学院的统一要求实施管理，但在规范操作上存在较大差异，而且基本台账、考评机制不够完善，建议加强过程性的督查和评价，并组织先进表彰和现场展示活动。

供稿：奉贤区社区学院　顾利华

编写：沈启容