责任编辑：张菁
E-mail:grrbldbz@163.com
工人日报

投资于人视域下准确把握职工教育的时代方位

观点

在推动投资于物与投资于人紧密结合、着力加大投资于人力度的时代进程中，职工教育既是国家战略落到班组岗位的桥梁，更是托举劳动者成长、迈向共同富裕的根本之策。

刘向兵

中国式现代化进入新发展阶段，投资于人成为高质量发展必须回答的时代命题。对设备的投入，产出直观可见；而面向劳动者的投入，收获的是能力迭代与经验积淀。职工教育正是实现这种转化、衔接教育科技人才一体化战略与产业转型升级、共同富裕要求的关键枢纽。立足投资于人视角审视，职工教育已上升为一项基础性制度安排，承担着把人口资源转化为人才质量优势、让发展成果更多惠及劳动者的重要使命。

强化以职工教育落实投资于人理念，并非抽象的价值宣示，而是有着深厚理论根脉与实践参照。马克思主义将人的全面发展作为根本价值追求，明确提出教育与生产劳动相结合是造就全面发展的人的根本方法。实践充分证明，国家现代化每推进一步，劳动者能力建设就要先行一步，投资于人兼具经济价值、社会价值与人的发展价值。

投资于人视域下职工教育的价值意蕴

一是投资于人重新标定劳动者的主体地位。劳动者绝不是资本的附属品，不是设备与技术的简单延伸，更不是可随意替换的生产环节。现代化越向纵深推进，越要把劳动者能力提升、人格尊严与创造活力摆在发展中心。如果这一定位发生偏移，职工教育培训就容易被视作可随意压缩的经营成本，劳动者素质提升责任被简单推向个人，背离发展初衷。

二是投资于人续写教育与生产劳动相结合的时代命题。其核心不是教育与劳动的简单叠加，而是让劳动成为认识世界、增长才干的课堂，让学习成为改进实践的内生动力。新时代职工教育不能只传授操作技能，更要涵养职业精神、法治素养、协作意识与创新品格。技能是安身立业之基，全面发展是固本培元之根，二者互为支撑、不可偏废。

三是投资于人开辟迈向共同富裕的现实通道。共同富裕本质上是发展机会的持续开放与普惠共享。职工教育为普通劳动者提供人生“第二次出发”的能力支撑，帮助转岗职工渡过转型断层，为青年职工搭建上升阶梯，不让大龄劳动者被数字门槛挡在门外。全国总工会、教育部等联合推进的“求学圆梦行动”，正是把机会公平落到制度设计之中的生动实践。

四是投资于人校准技术变革的价值尺度。技术发展应当拓展人的能力边界。评判数智技术成效，不能只看替代了多少工序，更要看成就了多少劳动者。人工智能在替代重复性劳动的同时，也对复杂问题研判、跨界协作、责任伦理提出更高要求。机器越是强大，越要重视守护和激发人的主体性。

投资于人视域下职工教育的时代方位

明晰核心价值，方能找准时代方位。职工教育的时代方位，应当放在五重系统性转换中加以把握。这五重转换相互联系、彼此牵引，共同勾勒出职工教育迈向基础性制度的路线图。

第一，投资于物与投资于人紧密结合，加大投资于人力度。依靠土地、资本、设备等物质要素扩张的模式，已难托举未来高质量发展，而学习能力与组织集体学习能力可以持续增值。职工教育能把一线经验沉淀为稳定职业能力，把个体岗位改进汇聚为组织整体能力。忽视能力建设，账面成本看似降低，但质量隐患、安全风险、创新乏力等终将集中显现。

第二，努力实现“促进人的全面发展”目标。仅紧盯当下岗位需求，培训内容容易滞后于产业变化。高质量的职工教育，既要助力职工胜任当下岗位，更要支撑其从容应对未来变化；胜任当下靠过硬技能，面向未来靠持续学习能力、职业认同与责任伦理。广大职工不是被替代的对象，而是需要被托举的主体。

第三，搭建完善的制度体系。现实职工教育常存在培训实施、能力评价、人才使用、激励保障相互脱节。投资于人强调全周期发展，要求学习可积累、成果可互认、技能可迁移、贡献有回报。政府、企业、院校、工会、社会厘清权责、协同发力，完整体系才能真正生成。

第四，确立劳动者主体，提升数智时代发展所需的劳动技能。若技术进步只要求劳动者被动服从系统流程，就可能导致劳动强度加大、创新空间被挤压。职工教育的重要使命，是帮助劳动者读懂工艺与数据逻辑、使其能够主动参与工艺优化。能熟练操作智能系统只是起点，能参与优化智能生产系统，才是数智时代产业工人应有的能力。

第五，构建良性职工成长生态。证书可记录学习经历，却无法概括人的全部成长。广大职工真正渴求的，是可持续的发展机会、清晰可预期的成长路径、能落地兑现的价值回报。“新八级工”制度、技能成果互认、能级工资集体协商等探索，共同指向新的发展秩序：让劳动者成长有路、转型有桥、付出有价。

投资于人视域下职工教育的路径创新

方位已经明晰，关键在落实落地。核心不是增加项目数量，而是理顺各环节内在联系，抓好五大关键环节。

第一，推动学习成果在劳动现场持续生成。课程设计贴近工艺实际，实操贴近故障处置，研讨聚焦工艺改进，培训才不会悬浮于现实之上。企业把生产难题转化为教学案例，院校把专业理论转化为岗位实践语言，工会把群众创新经验整合为共享资源，劳动过程本身就可以转化为教育过程。

第二，建立对准真实劳动能力的评价导向。证书不能替代真实能力。评价应重点考察安全底线是否守住、质量波动是否改善、复杂问题能否处置、改进方案能否落地、协作水平是否提升。评价标尺锚定真实劳动实践，职工教育才能摆脱形式主义牵引，技能人才凭实实在在的贡献赢得尊重。

第三，公共资源优先向重点群体倾斜赋能。农民工、新就业形态劳动者、青年职工、转岗职工，往往面临发展机会不足的现实困境。公共财政、工会补助、院校资源、线上平台，应向紧缺工种和重点转型群体倾斜。在保障同等学习权利基础上提供弹性化路径，才是完整意义上的教育公平。

第四，多方主体协同构建制度责任闭环。政府做好制度规则设计，企业落实主体责任，院校提供适配课程，工会强化组织动员，社会力量做好配套。企业应足额提取、规范使用职工教育经费，保证60%以上用于一线职工培训并向职代会公开；工会推动学习权、发展权、收益权纳入集体协商；院校推动送教入企、弹性学时常态化。唯有形成完整制度闭环，投资于人的理念才不会停留于美好愿望。

第五，把成效检验落到劳动者现实生活。评判工作成效，最终要看普通劳动者生存发展是否得到切实改善：收入预期更稳定、技能受尊重、风险有效降低、成长通道更畅通。评价产业人才队伍，不能只盯少数拔尖人才，更要看广大普通职工能否持续向上；不能只统计证书数量，更要看劳动尊严、创新活力、社会纵向流动是否取得真实进展。

总而言之，投资于人，本质上就是投资国家的未来。职工教育把国家战略落实到班组岗位，把技术变革转化为人的能力成长，让发展成果回馈广大劳动者。劳动者本领越强，产业升级就越有底气；劳动者尊严越有保障，共同富裕就越有温度；劳动者创造活力越充分迸发，中国式现代化就拥有生生不息的磅礴动力。

（作者为中国劳动关系学院党委书记、研究员）

发挥工会“大学校”作用 构建新时代职工教育体系

观点

构建新时代职工教育体系，应以职工素质建设工程为牵引，遵循育人规律，强化工会内外部多元协同，完善课程、阵地、师资等保障，促进职工全面发展，服务产业工人队伍建设改革与中国式现代化。

曲霞

在产业工人队伍建设改革持续深化、新质生产力加快发展的今天，工会继承发扬“大学校”优势，构建顺应新时代要求的职工教育体系，既是履行基本职责的内在要求，也是服务人才强国战略、支撑高质量发展的重要课题。

把握内涵外延，准确理解新时代职工教育

工会职工教育是发挥工会“大学校”职能作用，以实施职工素质建设工程为总牵引，以维护职工合法权益、促进职工全面发展为目标，以提高职工思想道德素质和科学文化素质为重点，面向全体在岗劳动者统筹推进思想道德、民主法律、科学文化、技术技能、健康安全、社会文明等多维度素质培育的综合性教育实践。

从外延看，新时代工会职工教育贯穿职工入职、成长、进阶全职业周期，包括学历提升、技能培训、数字素养培育、职业道德教育、班组学习、读书文化活动等多元形态，覆盖劳模创新工作室、工匠学院、职工书屋、工会驿站、线上产业工人学习平台等多元阵地，涵盖“中国梦·劳动美”主题宣传教育、“中国工人大思政课”、“求学圆梦行动”、“五小”创新活动等多个特色品牌。职工教育区别于学校教育，不以学历文凭为目标，也不同于企业岗位培训，不止于服务当下生产任务，而是具有普惠性、公益性特征，服务职工全面发展的终身教育。

职工教育是面向全体职工的基础性育人工程，重在夯实职工知识基础、培育综合素养，为职工成长积蓄底气；产业工人队伍建设改革聚焦完善技能形成与发展激励机制，聚力培育知识型、技能型、创新型产业工人。二者相辅相成，为发展新质生产力、推进中国式现代化、建设社会主义现代化强国筑牢人才根基。

顺应内在规律，坚持职工教育体系化建设

深刻把握内在规律，是构建新时代职工教育体系的认识前提。职工教育的本质属性，决定了它要走体系化、常态化之路。

其一，职工素养提升具有长期性。素养的养成不同于技能的速成，难以立竿见影，必须厚积慢育、久久为功。这一规律决定了职工教育不能寄望于短期突击，而应着眼长远、常抓不懈，把长期性要求转化为制度化安排，避免运动式、项目化运作带来的效能衰减。

其二，职工群体结构具有多元性。一线产业工人、青年职工、高技能人才、新就业形态劳动者等不同群体，学习基础、职业诉求、时间安排差异明显。这一规律要求职工教育必须分层分类、精准供给，在普惠覆盖的基础上增强针对性，防止“一刀切”。

其三，教育内容演进具有同步性。产业技术更新加速，数字化、智能化转型对职工素养不断提出新要求。这一规律表明，职工教育内容必须与产业迭代同步演进，建立灵敏的内容更新机制，使教育供给跟上产业变革步伐，避免内容滞后于实践。

其四，学习成效转化具有闭环性。培训成果若不与技能认定、职业晋升、学历衔接、荣誉激励打通，职工学习的内生动力就会衰减。这一规律要求把激励闭环作为体系建设的关键一环，推动学习成果得到认可、转化和回报，形成学有所得、得有所用的良性循环。

可见，新时代职工教育需构建目标明确、内容贯通、载体健全、机制完善、激励闭环的体系化格局，应把职工教育纳入工会工作大局一体谋划、长期推进。

明确体系重点，打通协同育人的关键环节

职工教育具有社会化属性，单靠工会力量难以全面完成。工会要发挥枢纽作用，主动联系政府、院校、企业、行业等多方资源，构建目标同向、分工有序、资源互通的社会化供给网络。

要加强与院校的协同，打通校园到职场的育人接力通道。积极联合职业院校、普通高校，共建实训基地、工匠讲堂、产业导师库，邀请劳模工匠走进校园开展产业认知、职业规范、工匠精神宣讲；面向应届毕业生推送职业适应、岗位素养衔接类学习资源，补齐学生在校学习与职场实践之间的育人空档，帮助新生代劳动者平稳完成从学生到职工的身份转换。

要加强与企业的协同，做实在岗育人。立足企业班组，依托工匠学院、劳模创新工作室、企业职工学习角等阵地，联合开发贴合本行业、本岗位的技能培训、安全健康、职业素养课程。工会重点做好普惠资源下沉、学习激励配套、优秀学习成果选树推广，助力企业把职工学习转化为提质增效、技术创新的内生动力。

要加强与政府、行业组织的协同，完善制度支撑与资源供给。主动对接人社、教育等部门，衔接职业技能等级认定、学分银行、学习成果认定相关政策，推动职工学历提升、技能培训记录得到规范认可；联合行业组织，汇聚产业链上下游资源，面向新就业形态劳动者、跨产业流动职工提供适配、灵活的教育服务，不断拓宽职工教育覆盖面。

聚焦落地见效，抓好体系建设的实施路径

一是做优课程内容供给。围绕职工成长需求，统筹设计思想引领、岗位技能、数字能力、安全素养、职业发展等模块，实现价值引领与能力提升有机融合。

二是建强学习阵地载体。统筹推进工匠学院体系、职工书屋、工人文化宫和线上学习平台一体化运营，打造线上线下结合、城乡覆盖、面向全体职工的普惠学习空间，让职工随时随地都能学。

三是壮大专兼职师资队伍。整合高校教师、企业技术骨干、劳模工匠、工会宣讲骨干等力量，组建共享师资库，畅通师资跨场景流动渠道，推动优质师资向基层延伸、向一线覆盖。

四是强化基层落地保障。推动资源向基层倾斜，指导地方工会、产业工会抓好职工教育业务建设，结合产业特点开展特色培训，确保体系建设在基层落地生根。

新时代职工教育，是工会服务职工终身成长的一项基础性、长期性工程。要以职工素质建设工程为总牵引，加快构建体系化、普惠化、协同化、终身化的职工教育新格局，为深化产业工人队伍建设改革、发展新质生产力、推进中国式现代化提供坚实人才支撑，让工会“大学校”在新时代彰显更大价值、绽放新的光彩。

（作者为中国劳动关系学院劳动教育学院院长、副研究员）

发挥工会教育职能 全面提升职工素质

观点

职工教育是产业工人队伍建设的基本工作。工会发挥教育职能，重点在于以人为本，为广大职工提供学习渠道和提升机会，促进职工职业发展。

党印

近年来，随着数智技术快速迭代，新质生产力加快发展，劳动组织方式发生重构，工作岗位边界逐渐模糊，劳动者技能半衰期不断缩短，产业发展需要大批高素质劳动者。全面提升职工素质，是产业工人队伍建设改革的时代呼唤，也是工会服务大局、服务职工的职责所在。新时代工会开展职工教育是工会服务中心大局、维护职工发展权的基础工程。

当前，工会开展职工教育存在一些现实梗阻。一些地方工会教育功能在基础教育提质、大学教育普及和市场培训扩张中弱化。一些企业重学历、职称或工龄，不愿培养新人，不愿强化职工培训，导致职工教育不到位。认识工会教育价值，破解以上现实梗阻，正是工会发挥作用的方向。

把握工会教育职能的三重意蕴

工会教育职能关乎职工成长。职工进入工作岗位后，是持续发展的职业主体。设备更新会折旧，工艺路线会更替，但职工的理解力、判断力、责任心能跨场景迁移。工会抓教育，重在帮助职工从会操作走向懂原理，从能完成走向善改进，从适应岗位走向创造价值。这种成长一旦形成，职工就会更加注重安全、质量、成本、协作、效率，拥有稳定的职业依靠。

工会教育职能连着产业未来。现代化产业体系越向高端攀升，越需要规模宏大、梯次合理、素质过硬的技能人才底座。单项技术可以引进，成熟经验难以复制，现场知识只能在长期工作中生成。职工教育把分散在班组、机台、站点、线路中的经验组织起来，使个人能力沉淀为组织能力，使组织能力转化为产业竞争力。产业链越复杂，越需要大批量高素质产业工人。

工会教育职能连着改革成效。《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》明确“构建以企业为主体、职业学校为基础、政府推动、社会支持、工会参与的技能人才培养体系”，并要求企业足额提取和使用职工教育经费，确保60%以上用于一线职工教育和培训。职工提升素质是时代要求，既有制度支撑，也靠权益兑现。大量职工参与职工教育，是产业工人队伍建设的基本要求。

锚定职工教育重点任务

加强思想引领。职工教育需回答为谁劳动、怎样创造等问题。党的创新理论进入车间班组，劳模精神、劳动精神、工匠精神成为精神引领，职工才会明白技能为何珍贵、劳动为何光荣、创造为何有价值。价值塑造不能离开岗位，应在一次次装配、一次次点检、一次次抢修、一次次攻关中立起来，使崇高追求落到具体行动上，使建功立业落到具体行动。

提升专业技能。近年来，数智技术重排工艺，绿色转型重写流程，高端装备抬高精度门槛，平台经济改写服务规则。相应的，岗位练兵、技能竞赛、师徒帮带、创新工作室，都应围绕真实生产问题展开。竞赛带动多数而非只选尖子，帮带传递标准而非只授手感，工作室孵化团队而非只出成果，“四技五小两比”接入数智场景，技能形成才有宽度、厚度与速度。

稳定成长预期。学历继续教育、非学历培训、技能等级、竞赛成绩与创新贡献需要可承认、可积累、可转换。“求学圆梦行动”自2016年启动以来，在引导广大职工树立和践行终身学习理念、主动提升学历与能力方面发挥了重要作用。2025年，全国总工会、教育部、人力资源社会保障部、全国工商联联合印发了《关于广泛实施求学圆梦行动 推进产业工人学历与能力提升的意见》，提出到2030年打造不少于300个项目、资助不少于300万人，其中农民工不少于200万人。预期越稳定，职工越愿意投入时间学习。

理顺制度衔接。培训、评价、使用、激励分段运行，教育投入的权责与效果难以确定。课程对应岗位，等级对应职责，创新对应收益，荣誉对应贡献，制度才更加明晰。“新八级工”职业技能等级制度、专业技术和经营管理及技能岗位贯通、学历与非学历成果转换互认，正在把一次学习变成长期资产。制度衔接顺了，将助力职工更快成长成才，推动企业提质增效，促进全社会技能供需精准匹配。

筑牢职工教育的支柱

企业责任应落到一线班组。企业熟悉岗位缺口，也直接掌握培训资源。一般企业按照职工工资总额1.5%、条件较好企业按2.5%提取职工教育培训经费，职工教育经费支出不超过工资薪金总额8%的部分可税前扣除并允许结转，这些政策已给出空间。空间能否变成班组课表、实训工位和工资回报，职工感受最真切。国有企业要扛稳政治责任，链主企业要带出行业生态，中小企业用足共享平台，主体责任才能压实。

工会抓手应进入制度链条。工会的优势在于组织职工、代表职工、服务职工。职代会讨论培训安排，集体协商明确学习权益，厂务公开晒出经费去向，劳动法律监督盯住落实偏差。工匠学院、智能化技能学习平台等应一体运行，推动政策、课程、评价、服务实现有机衔接。衔接越紧密，职工越能看见教育投入怎样反哺自身发展。

公共投入应偏向薄弱环节。农民工、新就业形态劳动者、青年职工、转岗职工、大龄职工等群体需要被稳定托举。各地“求学圆梦行动”的实践显示，弹性教学、送教入厂、课程分层、课时弹性、辅导分类、资源分层、师资分型，才能把普惠底线与差异供给统一起来。课程进园区、进站点、进车队，证书接岗位、接薪酬、接流动，薄弱处被照亮，整体队伍才真正强起来。

监督评价应强化约束力。柯氏四级评估提示，反应层、学习层之后，还须追到行为层和结果层。职工教育评价应扩展到良品率、事故率、改善提案、成果转化和岗位流动等，监督也应回到班组，看经费去了哪里、课程服务了谁，看强者更优，也看弱者是否赶上，看中间层是否持续向上。

总之，全面提升职工素质，是让制度、岗位和教育共同成就更有本领、更有前途的劳动者。工会大力开展职工教育，职工素质提升就会从活动变为常态，从个体成长变为队伍跃升。以职工成长反映工会作为，以队伍跃升检验“产改”成效，方能支撑制造强国建设，彰显工人阶级主力军的时代品格。

（作者为中国劳动关系学院劳动教育学院副院长、教授）