

“终身学习”已经是21世纪职场的共识，继续教育是终身学习体系的重要组成部分，可以开发职工的潜在能力，提高队伍的整体素质，往往由相关部门、单位牵头组织。但是各单位对继续教育的态度冷热不均，有的单位非常重视继续教育，为职工学习提供各种便利，甚至安排职工组团参加继续教育；有的对此不鼓励不推动，于是，为了不惹麻烦，职工只能“偷偷”学习。

【问题】

职工对继续教育有何看法，又有何建议呢？记者在基层采访时发现，没时间、受“冷遇”、没动力是影响职工参加继续教育的很大障碍，其中既有职工个人原因，也有单位因素。

类型一：

既要上班又要顾家，没时间进修

“工作那么忙，我的每个周末几乎都要加一天班，哪还有时间充电学习啊，有时候真是有心无力。”贾丽是一家大型传媒公司的项目经理，重点院校本科毕业的她当年还算是拥有不错的学历。然而近几年，每年都有大批的研究生毕业，看着新进公司的同事基本都是硕士学位，贾丽心里着急，也想着自己进修一下。

在充满竞争的传媒行业，工作之余还要带孩子的她，觉得自己实在是挤不出时间进修。“如果公司工会能够以某种形式，鼓励我们边工作边学习，那就太好了。其实我们的技术水平提升了，对公司也是大有好处的。”

类型二：

人到中年，自认不必再学

今年45岁的赵大成是通州区一家国企的专职司机。说起继续教育，他直摇头，“我都年过四十了，上有老下有小，每天工作东奔西跑，累得够呛，还学啥啊。反正我在单位算是骨干，也有技术，肯卖力气，到哪儿都饿不死，学习不适合我，让年轻人多学点吧。”

类型三：

自己去进修，单位有意见

在朝阳区一家物流公司工作的杨超在每个周三晚上和周末都去上技能培训班，说起单位是否支持职工学习，他表示非常不解，“我愿意参加继续教育，但是公司没有组织不说，就连我利用业余时间自费学习，领导也有意见，说什么周末要加班时找不到我了，学习会影响本职工作了之类。有的同事也笑话我，说‘杨超想当大学生，将来好跳槽’等等。我是大专学历，希望趁年轻能多学点知识，就这么简单的想法。真的搞不懂，领导为什么不能支持职工学习呢！”

【调查】

把参加“助推计划”的职工列为后备干部

航腾物业中国美术馆餐厅项



继续教育激发职工潜力

□本报记者 任洁 刘欣欣 闵丹/文 任洁/摄



目处对继续教育的重视，受到职工的肯定和欢迎。作为受益者，职工张素经被单位推荐参加了东城区“农民工大学生助推计划”，进入东城区职业大学学习。“我是高中学历，进入职场后，越来越感觉知识储备不够，幸好单位安排我参加了‘助推计划’。不仅是我，单位还同时选派了十几个同事一起学习，而且给我们求学提供便利。领导很重视人才，说已经把参加‘助推计划’的职工列为后备干部来培养。”张素经说。

举办业务讲座，帮助职工提升专业

为更好地帮助职工掌握业务技能，今年4月，东方慧博举办了劳动用工管理专题讲座，邀请《中国劳动保障报》法律事务中心高级顾问白永亮，从用工环境、用工风险管理、用工管理基础等角度出发，为职工提供全面且有针对性的实操指导。

在本次业务培训中，重点放在近年来迅猛发展的中小企业用工管理上，并从劳动合同管理、

休假管理、社会保险管理三部分进行风险防范的提醒。据企业负责人介绍，作为一家专业的人力资源机构，职工需要掌握相关人力资源管理技巧和技能，才能更好地服务企业客户，“这算是我们有特色的继续教育。”

专题讲解结束后，现场咨询环节异常热闹，很多人向白永亮提出更有针对性、迫切想了解的问题，比如医疗期管理、三期女职工管理、无固定期限合同签订条件等。一名听完课程的职工表示，这样的讲座对职工的业务水平提升非常大，因为劳动用工和规范管理是企业经营的基础，但不能一成不变，需要因人、因地、因时进行适当调整。东方慧博公司工会的负责人表示，公司一直都很重视对职工的继续教育，以后会继续举办此类活动，为职工提供专业的提升空间。

让职工发挥“特长”，更好促进工作

同仁堂北海药店有一位职工名叫王海涛，高中毕业后，他来到单位工作，在药剂部门担任化

验员。现在很多同事提起他的时候，第一时间想到的并不是化验员王海涛，而是公司的设备员，甚至是程序员。

原来，王海涛非常喜欢电脑，虽然他与大学失之交臂，但这并没有影响他对学习的热情。来到同仁堂工作后，在工会支持下，他开始学习，尝试编写同仁堂自己的电脑运作系统。在他设计的系统里，包括了对药品使用期限的审核，对药品售卖期限的审核等，这些都是专业的运行程序才能够做到的。

“我没想到，来到这里不仅可以继续学习自己喜欢的专业，还能在工会的平台上学习多种技能，提升自己的综合素质。”王海涛告诉记者。

药店工会主席乔纹介绍，2013年，在工会组织的积极协调下，同仁堂全体职工均报名参加了北京市总工会职工教育学院的课程，教育学院的教师送学上门，来到公司为大家讲授“自我发展与团队管理”、“心理与健康”等五门课程。在学习过程中，公司领导给予了全力支持，不仅为职工承担了全部学习费用，还为大家协调学习与场地。

此外，该药店还积极参加区县和街道总工会组织的各项职工培训活动，“这些推动职工继续教育的措施和手段，不仅让职工的素质得到全面提升，公司的发展动力也会变得更加强劲。”

【经验】

职工继续教育 工会应有所为

“去年，我们解决了高级工培训经费问题，这是全市首创，得到了市总领导的肯定。”朝阳区总工会经济技术部部长侯雪峰表示，区总工会在不断创新工作理念和工作方式，拓展职工职业发展助推计划，丰富继续教育的形式和内容。

去年，区总工会对全区高技能人才队伍进行了全面的摸底调查，结果显示朝阳区现有高级技师、技师和高级工542名。根据市总工会现有规定，只对高级技师和技师给予培训资助，对高级工不予资助。为了朝阳区能培养出更多的高级工，区总工会多次与区人社局沟通，最终成功将高级工职业培训纳入区人社局的职业培训范围，解决了高级工培训的资金问题。

不仅如此，区总工会还针对个别工种，进一步加强技能培训力度。比如组织个别工种的特殊培训；通过技能大赛选取一批技术过硬的职工，参加由区人社局出资举办的技能培训班等。区总工会还将其与通用能力培训结合起来，在通用能力培训中选取一门作为基础课程，其他课程在该工种技术考证课程中选取，考试合格后，推荐学员参加市中级高级证书的考试。

在不断加大力度培训职工外，区总工会也结合朝阳区实际，通过以赛带训、以训促赛的形式，将职业资格培训与技能大赛有机结合，以职工取得职业资格证书为主要目的，积极与区人社局、地方职业培训学校合作，组织开展各种形式的技能竞赛。

去年，朝阳区共组织了126场内容各异的竞赛，其中与区人社局共同举办了计算机操作员职业技能大赛，历时近5个月，参赛人员近2000余人。经过层层选拔，全区共有39个单位，176名选手进入复赛，53名选手进入决赛，3名选手获得高级工证书。

在全区各级工会的精心组织下，去年全区举行各类职工技能竞赛200余场，参加职工达8万余人次，另外参加岗位技术练兵的职工达到3万余人次。同时，39名朝阳区优秀农民工在区总工会的组织下，去年参加了首都农民工大学生助推计划，圆了他们的大学梦。