

## 校企合作背景下高职院校继续教育“四维立体”育人模式探究

■ 龚梦玲

继续教育是提升劳动者就业能力、缓解技能人才结构性短缺矛盾的根本举措,是适应经济高质量发展、培育经济发展新动能的内在要求。面向2035教育强国和人才强国建设,2022年修订实施的《中华人民共和国职业教育法》提出“服务全民终身学习的现代职业教育体系”建设要求。党的二十大强调“健全终身职业技能培训制度,推动解决结构性就业矛盾。”“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新,推进职普融通、产教融合、科教融汇,优化职业教育类型定位。”强化职业学校的继续教育功能,深化产教融合、校企合作,大力培养可持续发展的高素质技术技能人才。

## 一、校企合作背景下高职院校发挥继续教育功能的优势

《中国教育现代化2035》明确指出,强化职业学校和高等学校的继续教育与社会培训服务功能,开展多类型多形式的职工继续教育。高职院校肩负着为社会提供复合型人才、促进知识与劳动力再生的使命,其培养目标和办学定位决定了在发挥继续教育功能中的独有特色和显著优势。

1. 办学目标的核心理念  
构建全民终身教育体系,不仅需要学生具备基础理论知识,更需要具备掌握技能、发展生产、服务社会的实践能力。高职院校的培养目标是面向市场,满足企业行业职业多样化需求,培养更多高素质技术技能人才、大国工匠、能工巧匠,其专业设置具有更强的实用性、针对性,与继续教育目标有天然的内生契合性。

2. 师资队伍的独特优势  
高职院校作为技术人员、科研人员、教学人员的聚集地,为培养德技并修、知行合一的技术技能人才提供有利条件。秉持教育者先受教育理念,“双师”占比成为职业院校考核的重要指标,岗前培训、在岗实践、实践研修成为高职教师成长的必修课,能够同时实现“教学”与“生产”的双向服务,为学生技术技能成才提供专业化、职业化的理论知识传授与专业技能培训指导。

3. 培养方式的天然优势  
高职院校注重学生技能的获得和技术的提高,校企合作共建实训基地、工学结合搭建实训平台、专业导师指导创业实践等,着力培养符合企业用人标准的实用人才。高职院校办学形式的多样性灵活性契合了继续教育体系的构建,能够为社会成员提供正规的学历教育和非学历教育,长期教育和短期教育,职前教育和职后教育等,以灵活多样的方式将教育服务配套提供给所有“学生用户”。

## 二、高职院校继续教育校企合作面临的现实困境

1. 办学定位和市场需求不匹配  
学校教学环节和企业生产环节衔接不力,办学定位和人才培养目标同市场发展需求和区域经济发展存在不相契合的矛盾。高职院校的人才培养目标在于培育全面发展的技术技能型人才,而企业人才培养的目标在于创造直接的经济利益。不同目标导向下的人才培养衔接不力,高职院校和行业企业之间在利益诉求方面存在分歧。高职院校的人才培养供给与企业需求之间,在专业设置、课程内容、培养方式、培训资源等要素上存在一定的脱节现象,缺乏终身化和社会化人才培养导向,导致了学生入职后尚不能用所学知识解决工作中存在的技能难题,往往面临职业适应性和职业倦怠问题。

2. 职前教育与职后教育衔接不畅  
职前教育主要侧重点在“学”,“工”少“学”多。学校人才培养主要围绕职前教育,培养目标大都以促进就业为导向,关注学生的就业率和就业去向,学生毕业就意味着受教育的终结。在校企合作、工学结合的背景下,学校寻求工学结合的目的主要在于创新教学模式,提升教学质量,落脚点在于“学”;另一方面,职业教育同继续教育等其他形式教育难以实现有效衔接,毕业生向其他教育形式流动和向上升学受阻。而职后教育侧重点在“工”,“工”多“学”少,“工”与“学”之间存在不平衡的矛盾。企业开展工学结合的目的在于降低成本,提高竞争力,以企业效

益为出发点,在面对技术和人才缺口时常常进行临时性、应急性的短期培训,忽视了职工个人职业发展需求。

3. 学校资源和企业资源互融不够  
在校企协同育人的资源建设过程中,主要是通过高职院校与企业达成合作协议,由企业提供实习实训岗位,负责技术开发和运用,学校向企业输送短期的实习实训人才,搭建在校实训基地和人才培养基地,以此来提高学生实操能力和技术技能。但校企合作优质的教育资源共享程度并不高。管理是否到位、配置是否得当,直接影响高职院校产教融合的成效。缺乏数字化统一的资源平台、有效的资源匹配和统筹,使校园文化、教学平台等教学资源与企业文化、实训平台等资源融合不够,学校不了解行业需求与企业诉求,企业不清楚学校技术研发与人才培养的状况,教育资源统筹利用率低。

## 三、高职院校继续教育校企合作育人实现路径

1. 瞄准“一个目标”,培育可持续发展的高素质技术技能人才

聚焦国家战略发展和地区经济建设要求,以企业市场需求和劳动者素质提升为办学导向,从职业院校和企业共同利益出发,建立校企利益共同体,根据不同行业企业需求共建定制化培养目标。建立“订单班”是解决高职院校人才培养与市场需求矛盾的有效渠道。通过开展校企深度合作,以为企业培养可持续发展的高素质技术技能人才为目标,将“专业人才培养目标”和“企业选人用人标准”精准对接,校企根据企业行业需求共同人才培养方案,确定人才培养目标、课程体系、教材体系、教学方式等,做到“一企一策”,为企业量身定制、精准培养未来人才,实现教育链、人才链与产业链有机衔接,保持供给端和需求端有效平衡、高度一致,实现精准对接和行业企业人才需求。

2. 协同“三方主体”,建立继续教育政校企合作矩阵  
推进政府、高职院校与企业三方长效协作,

形成多方参与、共同建设、多元评价的运行机制。优化政府在高职业院校继续教育运行机制中的顶层设计,多方面地释放政策资源,提高高职院校继续教育的社会认同感,鼓励高职院校继续教育办学,调动企业参与校企合作的积极性,为社会培养更多专业技能人才开辟良好发展道路。高职院校要集政策导向、目标导向和问题导向,树立终身教育理念,聚焦人才培养目标,用好德技并修、工学结合的育人阵地和产教融合、校企合作育人资源,带动专业建设、师资建设、产学研合作及政策环境支持等方面的优化与提升,全面提升学校的经济社会服务能力。行业企业应积极响应政府号召,加强广大职工参与终身职业技能培训的积极性,完善职后技能培训的条件保障。

## 3. 推进“三域对接”,打造继续教育校企合作新范式

一是加强学校教师与企业导师对接。发展壮大“双师型”教学队伍,夯实人才培养的关键力量。坚持内培外引、互融互通,实现校企师资双向流动。高职院校可聘请技术大师、产业导师、专家学者,协同本校的教学名师、技术能手、实训教师联合建立“技能大师工作室”,不断提升“双师型”教师建设水平。加强教师队伍继续教育培训,建立企业教师能力培养基地,让教师队伍深入企业一线接受培训、技能锻炼。二是强化课程体系对接。校企合作围绕系统性、连贯性、递进式的人才培养目标构建一体化课程体系,体现人才培养职前职后的有机衔接。将科学技术进步、产业结构升级、企业发展需求、学习者成长需求嵌入课程标准和教学过程,将新业态、新技术、新工艺、新标准、新规范纳入课程体系,推动课程设置与行业需求的契合、课程内容与岗位能力的融合、教学过程与企业实操的结合。三是促进考核评价对接。高职院校应主动联系企业行业需求制订教学质量评价体系,坚持过程评价与结果评价并举,多主体、多维度、多形式开展评价考核,以职业技能为导向,以工作业绩为重点,将专业就业对口率、岗位适应性和稳定性、

企业反馈、员工自评作为职业技能培训质量评价指标,将职业院校开展职业培训情况纳入相关项目遴选标准和绩效评价体系。建立评价结果反馈机制,将评价结果作为完善人才培养标准、调整专业设置和课程内容的重要依据。

## 4. 实现“三大融合”,提升继续教育校企合作品牌特色

其一,将行业需求融入学校人才培养方案。培养高素质技术技能人才是一个长期的过程,需要校企共同制定人才培养方案,共同开展一体化专业设置、课程教学、师资培养、资源建设等工作,共同完成一体化技术技能人才培养。切实统筹职前职后人才培养方案的一体化,突破院校和企业的发展壁垒,确保人才培养对接岗位需求,实现校企深度互信、优势互补、同向同行。其二,加强校企平台资源互融互用。校企合作打造实训平台。校企融合共建实践基地、实训平台,将教学搬进企业、将课堂链接生产一线,将产品生产作为学生学习载体,实现学习环境真实化、课堂管理企业化。校企合作开发教学资源。依托数字化共建开放式学习平台,创新虚拟仿真学习资源,建立线上自主选课制度,努力构建“人人皆学,处处能学,时时可学”的开放教育学习模式,既满足主体的跨时空学习要求,又保证课程教学内容迭代升级。其三,以校企文化融合助推内涵发展。坚持德技并修、工学结合,强化工匠精神和职业素质培育,将职业道德素养和岗位职业技能相互融通,将劳模精神、劳动精神、工匠精神融入校园文化建设。组织开展“大国工匠进课堂、企业文化进校园”活动,加强学生职业理想和职业道德培养,培养职业认同感。在教学管理过程中引入企业“6S”管理体系,使学生提前适应企业文化氛围,将企业文化贯穿至学生职业能力培养和职业道德培育全过程。

基金项目:本文系2023年重庆工业职业技术学院产教融合专项研究“高职院校继续教育‘1333’一体化校企合作育人模式探究”(项目编号:2023CZYJZJYX-08)的研究成果。  
(作者单位:重庆工业职业技术学院)

## 新时代企业思政工作的功能与建议

■ 王国莹

摘要:新时代背景下,企业思政工作作为社会发展的重要力量,其地位和作用愈发凸显。思政工作不仅是企业管理的关键组成,更是确保企业正确发展的方向指引、企业文化建设和构建和谐稳定企业环境的核心。本文围绕进一步深化新时代企业思政工作的功能,探讨了企业思政工作存在的问题,并提出了创新与改进策略。思政工作需确保企业政治定向、构建和谐环境、促进员工认同;同时,需应对员工年轻化、思政与经济效益平衡等挑战。创新方法、构建与时俱进体系、融入企业文化等策略,将为新时代企业思政工作的创新与发展提供有益参考。  
关键词:新时代;企业;思政工作;功能

新时代背景下,企业作为社会发展的重要力量,其内部的思想政治工作显得尤为重要。思政工作不仅是企业管理的有机组成部分,更是推动企业文化建设和员工素质提升的关键环节。自改革开放以来,我国的企业思政工作在适应市场经济体制的过程中不断发展,为企业的稳步前进提供了有力的思想保障。

思政工作作为各行各业各项工作的生命线,一直以来都受到党和政府的高度重视。它不仅关乎企业的稳定与发展,更影响着国家的长治久安。进入新时代,随着中国特色社会主义事业的全面推进,企业的思政工作也面临着新的挑战 and 机遇。2021年7月,中共中央、国务院印发《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》,明确提出“把思政工作作为治党治国的重要方式”,深刻揭示了思政工作在党和国家工作中的重要性,为新时代企业思政工作发展提供了根本遵循,为进一步深化思政工作功能提供了根本遵循。

因此,本文围绕进一步深化企业思政工作的功能,探讨了新时代企业思政工作存在的问题,并提出了企业思政工作创新与改进的策略,以期为企业思政工作的创新与发展提供有益的参考。

## 一、新时代企业思政工作的功能

(一)政治定向:确保企业正确发展的方向指引

政治定向是企业思政工作的核心功能之一。在多元化、复杂化的社会背景下,企业思政工作要始终坚持党的领导,确保企业在正确的政治方向上稳步前进。通过深入学习党的路线、方针、政策,企业能够准确把握国家的发展大势和时代特征,为企业制定科学的发展战略提供政治保障。同时,企业思政工作还要加强对员工的政治教育和引导,提高员工的政治觉悟和政治素质,确保员工在思想上与党中央保持高度一致,为企业的发展提供坚实的政治基础。

## (二)约束调节:构建和谐稳定的企业环境

约束调节是企业思政工作的重要功能之一。在企业内部,员工之间、部门之间难免会出现矛盾和冲突。企业思政工作通过建立健全的规章制度和道德规范体系,对员工的行为进行约束和调节,确保企业的生产经营活动在和谐稳定的环境中进行。同时,企业思政工作还要关注员工的思想动态和利益诉求,及时发现并解决问题,防止矛盾激化、升级。通过有效的约束调节,企业能够构建一个和谐稳定的发展环境,为企业的持续发展提供有力保障。

## (三)员工认同:思政工作与企业文化的深度融合

在新时代背景下,员工认同是企业持续发展的重要基石。企业思政工作通过构建与企业相融合的价值体系,使员工在思想上与企业产生共鸣,形成强烈的归属感和认同感。通过定期的思政教育活动,如讲座、研讨会、团队拓展等,企业能够向员工传递企业的核心理念和发展目

标,让员工在理解企业文化的同时,感受到个人价值与企业发展的紧密联系。这种认同感的建立,不仅增强了员工的凝聚力,也激发了员工的工作热情和创造力,为企业的发展提供了源源不断的动力。

## 二、新时代企业思政工作存在的问题

(一)企业员工年轻化带来的挑战  
随着时代的进步,企业员工年轻化趋势愈发明显。年轻员工思维活跃,接受新事物的速度快,但同时也存在经验不足、思想波动大等问题。在思政工作开展过程中,如何把握年轻员工的思想动态,引导他们树立正确的价值观、职业观,成为企业面临的重要课题。此外,年轻员工对于传统思政教育的接受度有限,更需要企业创新思政工作方式方法,采用更加贴近年轻员工生活、工作的教育形式,以提高思政工作的实效性。

## (二)社会效率提升对企业生产经营的压力

随着整个社会效率提升,企业生产经营的压力日益增加,企业如何在追求经济效益的同时有效地开展思政工作,并获取员工认同、凝聚集体力量也成为企业迫在眉睫的问题。

## (三)思政工作与企业经济效益的平衡问题

在新时代背景下,企业面临的市场竞争愈发激烈,追求经济效益是企业生存和发展的核心。然而,思政工作作为企业文化建设的重要组成部分,其投入和产出往往难以直接体现在经济效益上,这给企业带来了思政工作与企业经济效益之间的平衡问题。如何在确保企业经济效益稳步增长的同时,加强思政工作,提升员工的思想道德素质和职业素养,成为企业思政工作必须面对的挑战。

## 三、新时代企业思政工作创新与改进

## (一)创新思政工作开展方法

在新时代背景下,企业思政工作需要不断创新方法。可以利用互联网、大数据等现代信息技术,搭建线上学习平台,使思政内容更加生动、易于接受。同时,引入案例分析、角色扮演等互动式教学方法,激发员工的学习兴趣和参与热情。此外,鼓励员工提出创新性的思政工作建议,形成全员参与、共同创新的良好氛围。

## (二)构建与时俱进的思政工作体系

要构建与时俱进的思政工作体系,必须紧密结合企业发展战略和员工实际需求。通过定期评估思政工作的效果,及时调整工作内容和方式,确保思政工作始终与企业发展保持同步。同时,加强思政工作队伍建设,提高思政工作者的专业素养和创新能力,为思政工作的顺利开展提供有力保障。

## (三)将思政工作融入企业文化

企业文化是企业的灵魂,也是思政工作的重要载体。要将思政工作融入企业文化中,通过制定具有思政特色的企业价值观、行为规范等,引导员工树立正确的价值观和人生观。同时,在企业内部营造积极向上、健康发展的文化氛围,使员工在潜移默化中接受思政教育,形成共同的价值追求和行为规范。

## (四)优化思政工作的投入产出机制

企业可以通过评估思政工作的投入和产出,优化其投入产出机制。例如,通过引入现代科技手段,如互联网、大数据等,提高思政工作的效率和效果,减少不必要的投入。同时,企业也可以关注思政工作的长期效益,如员工忠诚度的提高、企业形象改善等。

## 参考文献:

- [1] 袁鑫. 谈新时代企业思政工作的功能与意义[J]. 现代企业文化, 2022(4):74-76.
- [2] 曹喜鹏. 人本理念在企业思政工作中的应用[J]. 现代企业文化, 2023(4):76-78.

(作者单位:山西杏花村汾酒厂股份有限公司党委办公室)

## 增强“四力”加强思想政治工作队伍队伍建设

■ 陈红

量、组织生活等多个方面进行评价。二是从我做起,积极参与到基层党建工作中去,以自身来影响身边的人和事。三是将参与党内工作作为评价是否是优秀党员的标准,鼓励党员积极参加党内工作,将党内工作作为日常工作不可分割的一部分。

## 二、切实增强思想政治工作队伍“四力”

(一)增强政工干部的“脚力”。现如今,在加强和改进企业思想政治工作过程中,下基础走访调研是一门必修课,重要的是政工干部要迈开双脚,用“脚力”去拉近与职工群众的距离。岗位是企业思想政治工作真正落到实处,必须做到克服“懒”坚持“勤”。

克服“懒”。作为企业从事思想政治工作的少数政工干部,或多或少存在两个方面的问题。一是思想上的“懒”,每天觉得没事干,也找不到事情干,有事打个电话,没事就待在办公室上网、看报、喝茶;二是行动上的“懒”,不愿主动深入基层听取职工群众的意见,害怕听到“牢骚怪话”,害怕基层职工的“纠缠”,认为自己没能力解答,干脆不下基层走动。因此,克服“懒”,首先要要求企业政工干部每月制定基层走访计划,建立相应的台账,形成相互监督机制,让完善的制度体系来克服思想和行动上的“懒”。

坚持“勤”。要想了解企业职工的思想动态,不下基层、不深入班组,就很难听到职工真正的呼声、真实的想法。政工干部只有“勤”,勤于下基层,沉在生产一线,开展深入的调查研究,紧贴职工,与职工交朋友,消除职工的思想芥蒂,才能得到职工信任,才能了解职工真正的心理诉求。只有坚持把企业职工的小事当成自己的大事,从职工关心的事情做起,多做一些得人心、暖人心、稳人心的实事、好事,才能促进企业的和谐稳定发展。

(二)增强政工干部的“眼力”。提高观察能力。目前,企业员工的薪资待遇、工作环境、劳动强度、激励机制等方面的问题,是职工普遍关注的问题。在日常工作中,职工围绕这些问题,各有各的看法,也各有各的想法。如果不及时加以引导与解决,久而久之就会给企业生产经营造成障碍。所以说,提高观察能力,也就是要企业的政工干部勤于下基层善于去观察、去发现问题,及时耐心地做好解说工作,让职工能专心专注地在岗位工作,让职

工的心情得到安抚,时刻保持高涨的工作激情。

提高分辨能力。从事思想政治工作,在面对职工的思想波动、业余时间时的议论时,必须要有一定的分辨能力,哪些是“牢骚怪话”,哪些是真实的呼声,哪些建议对企业有促进作用。为此,政工干部首先要增强政治自觉,提高政治站位,坚定政治信仰,增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,对影响职工情绪、影响企业生产的不正当言论,应及时予以抵制,做好疏导工作,不能让职工的负面情绪蔓延,影响企业的发展。

(三)增强政工干部的“脑力”。从事企业思政工作一定要保持头脑清醒,保持思想上、政治上的坚定。在任何情况下,都要有独立地思考,有政治敏感性,决不能出现思想上的偏差和工作上的失误。尤其是在开展职工思政工作调研时,更要带着头脑下基层,带着问题去思考。

开动脑筋,创新思政工作新方法。对于思政工作,习近平总书记明确提出,要实现理想创新、手段创新、基层工作创新,要因事制宜、因时俱进、因势而新等,为思政工作创新指明了方向。作为政工干部要做到勤于学、敏于行、笃于思,结合现代化科技手段运用到新的载体与工具,主动想办法、动脑筋,创新性地开展思政工作,把职工的主动创新意识创造性地开展为常态化。在实际工作中,通过日常观察,不定期对基层走访,就会听到职工的真实想法。

(四)增强政工干部的“笔力”。企业思政工作的调查研究,目的是要从职工群众中汲取智慧,不断开阔工作视野,完善工作思路,推动工作创新发展。作为企业思政政治工作的同志,不仅要有一定的政治责任感,还要有一定的文字功底,注重在“笔头”上下功夫,这样才能更好地抓住基层调查的重点,给企业决策提供具有参考性的意见和建议。

脚力、眼力、脑力最终要通过笔力体现出来。作为从事思政工作的同志,在日常工作中,离不开撰写公文、撰写调查报告,如果没有良好的文字功底,就不能更好地驾驭文字,也就不能把党的理论路线与方针政策,用更有感染力、凝聚力的文字表达出来,让职工群众乐于接受与理解。

(作者单位:山西太钢不锈钢股份有限公司)

## 线上线下结合开展企业思政教育工作探讨

■ 燕一帆

谈采访等多种形式来提高线下教育工作的吸引力,促使线上线下实现高效的结合发展。

## 二、线上线下开展企业思政教育工作的策略分析

(一)构建线上线下平台,落实思政教育线上线下模式最为明显的一个特征就是可以有效结合数字化资源与传统模式,线上平台还是数字化资源的关键载体之一。合理的线上教学和线上平台构建,除了要提供数字化的资源播放与存储等重要功能之外,还应当为学生提供数据分析、效果评估以及行为分析等方面的辅助,让学生可以进行针对性和组织性的学习,同时制订完善的学习方案。除此之外,线上平台除了可以为学生提供具有点播式特点的学习方式之外,还应当为学生提供再课程,尤其是针对我党提出的方针政策来说,还需要在企业文化宣传和文化传播过程中选择适宜的直播内容,从而让企业中的员工能够获取身临其境的感受。此外,在线论坛以及在网答疑也是必不可少的一种线上模式,企业当中的员工在学习思想和参与线下阅读活动过程中如果遇到困惑,能够通过线上论坛找到答案,这也是互联网技术迅猛发展以及智能设备的普及运用,移动式学习这种模式也成了线上教学的一种补充,因此同样可以在线上线下结合的思政教育中发挥出重要作用。

## (二)建立媒体人才队伍,奠定坚实人才基础

借助各种新媒体的引进与合理运用,对现有网络阵地进行拓展,凝聚更多了解网络时代特征且可以独立运营新媒体思政教育工作人员势在必行。因为全媒体时代的紧迫性,所以在实践过程中摸索线上线下结合规律,确保企业内的网络安全,建立起一支健康有序、作风优良和能力过硬的媒体人才队伍也是不容忽视的一个工作目标。首

先,要坚持以员工为本,推进项目运作。对于企业内部的队伍建设来说,项目运作属于实现梯队性管理的主要方法之一,建立于企业领导人员指导下的自主运行模式与管理模式。能够指导思政教育人员把握好明确的目标定位,从而在线上线下教育中发挥出重要作用。为全面提升整体工作效率,还需要选择梯队化管理的形式,着重培养教育队伍的协作能力。结合企业特点,需要设计多样化的培养方案与教育路径,在充分发挥企业员工特长的基础上,引领他们进行高效化的自我管理,还需要锻炼员工们的信息采集、信息编辑与信息制作等能力,通过线上线下结合教育培养员工线上线下结合能力。

## (三)建立社会主义体系,加强主流思想教育

针对目前企业在网络文化中的问题来看,急需找到有效的解决和应对对策,这样不仅有利于广大员工成长与发展,同时也会影响到和谐社会和国家发展的建设。而为了能够有效解决这些企业发展中存在的问题,首先需要加强社会主义体系建设,强化网络文化主流思想具有的主导地位,还需要始终坚持社会主义体系成为主流,着重增强主流文化对网络文化带来的影响。在当代社会当中,培育员工们的思想观念十分必要。所以在线上线下思政教育工作中,也需要着重为员工们渗透社会主义新思想,并突出社会主义的精神动力以及重要价值,通过主流思想和网络文化的渗透,让企业思政教育工作的现实意义可以得到充分体现。

综上所述,在现代化企业发展过程中,采取线上线下结合的新模式开展思政教育工作,能够有效提高企业思政教育水平,在企业内部营造出一个良好的思想学习氛围,促进企业员工的全面成长。

(作者单位:太原化学工业集团房地产开发有限公司)