

# 石油企业改革与石油教育

## 试议重组改制后中国石油天然气集团公司的教育

陈鸿璠<sup>①</sup>

1999年9月，党的十五届四中全会作出了《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》。“决定”指出：“分离企业办社会的职能，切实减轻国有企业的社会负担。位于城市的企业，要逐步把所办的学校、医院和其他社会服务机构移交地方政府统筹管理，……独立工矿区也要努力创造条件，实现社会服务机构与企业分离，各级政府要采取措施积极推进这项工作”。2000年2月，国务院办公厅以国办发[2000]11号文，教育部以教发[2000]15号文安排了分离企业办学校的具体方案。CNPC的教育面临新的变革。

### 一、高等教育

据国办发[2000]11号文，中国石油天然气集团公司(CNPC)高等学校的管理体制改变如下：石油大学划转教育部管理；大庆石油学院、西南石油学院、西安石油学院、江汉石油学院、承德石油高等专科学校，由中央与地方共建，以地方管理为主；新疆石油学院改为培训中心，由CNPC管理，待现有在校生毕业后，即行撤消学校建制，改为CNPC的非学历培训机构。11号文未列出重庆石油高等专科学校，不是不改，只是有待条件成熟。

有同志认为，石油高校已下放地方了，CNPC就没事了。不能这么看。就在11号文中，国家明确指出：“各有关主管部门(单位)对原所属普通高等学校在专业人才培养、科学研究、信息沟通、与企业联系、扶持特色专业政策等方面继续给予指导、关心和支持”。学校管理体制改变后，CNPC减轻了负担，但仍要对以上五件事继续给予指导、关心和支持，不是没事了。当今世界的竞争，实质上是科学技术的竞争和民族素质的竞争。谁掌握了面向21世纪的教育，谁就能在21世纪的国际竞争中处于战略主动地位。石油高校管理体制改变了，学校的面向、管理的方式方法将有所改变，但学校培养石油工业所需要的人才没有变。办好高等工程教育有它的客观规律，不受时空限制，不受人的意志转移，不被体制制约。如高等工程学校必须和企业结合；必须走生产、教学、科研三结合的道路。违反了客观规律，任何一所高等工程学校也不可能办好。“科学技术是第一生产力”，1999年末，石油院校从事科技活动的共2676人(博士365人、硕士2083人、研究生学历1429人；高级职称1194人)科研仪器设备3.9亿元。石油院校的科研是石油科技的一个重要方面，CNPC

<sup>①</sup>陈鸿璠，石油教育学会顾问，教授级高工。

需要继续加强校企合作，给予有力的支持。

## 二、职业教育

首先应明确，职业教育不是企业办社会，而是企业办企业。它是办好企业所必须的，不存在从企业中分离出去的问题。职业教育中的培训部分尤其如此。《中华人民共和国职业教育法》规定：“行业组织和企业、事业组织应当依法履行实施职业教育的义务”。1996年，原国家教育委员会朱开轩主任在人大作《〈中华人民共和国职业教育法〉（草案）的说明》时，讲得很清楚：“在建立现代企业制度的过程中，决不能削弱、更不能取消企业兴办职业教育的责任，相反，应当把兴办职业教育列为建立现代企业制度的一项重要内容。否则，不仅会严重影响职业教育的发展，而且将直接制约企业的效益和发展后劲”。

按教发[2000]15号文，CNPC的17所中等专业学校、50所技工学校被划转地方管理，其办法是：“由部门（单位）下属企业事业单位举办的成人高等学校、中等专业学校和技工学校，其人、财、物和基本建设继续由举办单位负责和管理，其教育业务按属地原则归地方教育部门管理”。招生、毕业、专业设置等属教育业务，学校划转地方管理后，CNPC将无权对此负责，减轻了负担；学校经地方政府批准后，将可扩大招生，增设专业，提高规模效益。但高校扩招必须有度，确保教育质量，切不可贻误青年学生，并最终贻误自己。

## 三、成人教育

按国办发[2000]11号文，CNPC划转地方管理的成人高等学校共12所，大港油田职工大学、华北石油职工大学、石油物探职工大学、石油管道局职工学院、华北石油教育学院、抚顺石油化工公司职工大学、锦州石油化工公司职工大学、大庆职工大学、大庆职工医学院、大庆石油化工总厂职工大学、西安石油勘探仪器总厂职工大学、乌鲁木齐石油化工总厂职工大学。中国石油化工集团的10所成人高等学校在11号文下达前都改为培训中心。与此同时，中国石油化工集团的1所普通高等学校、1所中等专业学校也都改为培训中心，加上石化管理干部学院，中国石油化工集团的主管的培训中心有13个。CNPC主管的培训中心有3个（原广州外语培训中心、石油管理干部学院和新疆石油学院改成的培训中心），CNPC加强培训工作的任务显得更为突出和艰巨，需要统筹规划。最近CNPC控股的子公司——中油股份公司，下决心新建1个培训中心，努力提高队伍的素质。毕竟“未来唯一持久的优势，是有能力比你的竞争对手学得更快”。

按《中华人民共和国职业教育法》，职业教育包括“各级各类职业学校教育和各种形式的职业培训”。这一规定实际上覆盖了成人教育。现教育部设有“职业教育与成人教育司”，《中国教育报》设有“职教成教”专版，也说明职业教育和成人教育不好截然分开。重组改制后CNPC的教育主要是搞好培训。继续教育属于成人教育，是一种高层次、追加型的教育，比以往任何时候都更为重要，实质也是培训。1999年末，CNPC长期职工共1057673人，大专以上学历占21.5%，中专、技校、高中学历的占48%，初中以下学历占30.5%，虽比过去有了较大进步，仍难适应跨入世界大石油公司前列的要求。提高CNPC人员素质结构的办法，一靠加强培训，二靠调整文化结构。1999年CNPC的培训工作坚持以企业为主体，以需求为导向，实行分类分级管理，用人育人一体化的原则，共举办150个培训班，培训人员4000多人，还组织对外合作骨干人员的专业培训和外语培训500多人，对提高队伍索

质起了较大作用。现在的问题是要再接再厉，加大力度！以松下电器公司为例，每年教育培训事业费达 160 亿日元（合 1 亿美元）占工资总额的 6%。松下在东京（东京以外未计入）还有 7 个与研修所紧密结合在一起的现代化教育培训中心。并办有松下电器商学院、松下电器短期大学等。松下致力于把企业办成学习型组织的劲头，很值得我们学习。

2000 年 8 月 17 日中国石油教育学会职业教育专业委员会扩大会议组织与会代表考察了葛洲坝教育实业集团。这个集团经湖北省教委批准，于 1998 年成立。葛洲坝集团公司将企业的教育职能与企业主业相对分离，在企业内部建立具有独立法人资格的教育实业集团，代表集团公司依法履行教育行政职能，依托母体、分而不离、面向企业、面向社会、自我发展、自我完善，教育质量和办学效益很高，校办企业 30 多个，年创产值数千万元。葛洲坝教育实业集团在不违反总体原则和大政方针的前提下，创造性地开展工作，各项教育实业，从幼儿园到培养硕士生（和天津大学合办），欣欣向荣，得到代表们的一致好评。

## 四、基础教育

我国实行 9 年制义务教育。1986 年《中华人民共和国义务教育法》规定：“义务教育事业，在国务院领导下，实行地方负责，分级管理”。但石油企业办中小学已经几十年了，现共有中小学 562 所，在校生 40 余万人，至今并未实现政府办学。党的十五届四中全会的决定将加速政府办学，减轻企业办社会的负担。企业中小学的必然归宿是由政府办学，只是时间的迟早将因地、因企业而异。有的地方政府暂时无法完全承担起企业所有社会职能，“分离”也可采取“民办公助”、“公办民助”等形式。江汉石油管理局学习葛洲坝教育实业集团，已向湖北省教委上报了该局中小学拟采取内部分离，分而不离，走向“民办公助”，逐步使学校脱离企业的具体方案，正待批准。

“分离”应坚持三个原则，力争做到：（1）减轻企业负担。否则就失掉了分离企业办社会的意义；（2）不降低并逐步提高学校的教育质量。这既是“科教兴国”的要求。也是广大石油职工热切关心的大问题；（3）不降低教职员工的待遇。现在有的企业中小学出现优秀教师的流失现象。有的教师说：“你要交地方，我就买断”（指“买断工龄”：企业发钱给职工，解除劳动关系）；“哪怕发一半工资，也不愿去地方”。无非是担心“三个原则”不能落实。“三个原则”落实，“分离”工作应可顺理成章。

CNPC 总经理马富才同志在 2000 年 9 月 5 日集团公司领导干部会议上说：争取用 3~5 年的时间，企业办社会的富余人员问题基本得到解决。石油教育系统要抓紧作好各方面（包括地方政府）的工作，积极促其实现。

没有组织的落实就没有工作的落实。为了进一步作好重组改制后 CNPC 的教育工作，CNPC 及其子公司要有专门的机构和人员管理这件大事。机构和人员要精简，撤消应慎重。中国石油教育学会作为具有法人资格的全国性的社会团体，也要更好地发挥桥梁的作用，促进石油教育改革和发展，提高教育质量和办学效益。

# 中国石油天然气集团公司职业技能开发战略思路与对策

向守源<sup>①</sup>

中国石油天然气集团公司确立的近期改革发展的目标是：在集团公司内部基本建立起符合现代企业制度要求的母子公司体制，结构调整取得实质性进展，企业经营机制发生根本性转变，企业办社会和富余人员问题基本得到解决，使集团公司成为竞争优势明显、经济实力雄厚、主要经济技术指标进入世界大石油公司行列的国际大型石油石化企业。要实现这一目标，就要造就一支适应国际市场竞争的高素质职工队伍，这支队伍中，技术工人是主体，高级管理人才、高级工程技术人才、高级技能人才为骨干，其中作为职工队伍主体的技术工人的素质高低直接反映到生产的产品的量和质，是企业品牌和形象的直接体现。为此应不断提高技术工人的素质，实施集团公司职业技能开发的战略，即以集团公司发展及国际市场需求为导向，以国家职业技能开发法律法规为准绳，以职业标准为依据，以职业技能培训和职业技能鉴定为支柱，以提高职工队伍素质和增强企业竞争能力为目的，建立具有中国特点、石油特色并与国际先进水平接轨的职业培训、技能鉴定、信息预测、咨询指导一体化的职业技能开发体系。到 2005 年形成以中、高级工为主体，技师、高级技师和技术能手为骨干，一专多能，适应企业发展及国际国内需要，具有竞争能力的技术工人队伍。具体目标是高级工从 1999 年的 19.8% 提高到 25%，技师人数从现有技术工人的不足 1% 达到 3% 以上，高级技师从现有技师的不足 5% 达到 10% 以上。为实施集团公司职业技能开发战略，实现上述目标，需要采取一些具体对策。

## 一、构建集团公司多层次、多功能的职业技能培训体系

职业培训是职业技能开发的基础环节，是提高劳动者素质的重要手段。在集团公司重组改制过程中，不能忽视构建符合现代企业制度，促进集团公司经济发展的多层次、多功能的职业技能培训体系。

### 1. 建立符合企业需要的多层次、多功能职业培训基地

(1) 中等职业教育培训基地。根据国务院、国家教委的要求，企业办的以学历教育为主的中等职业技术学校要逐步交由地方管理，目前过渡时期内，学校的人、财、物仍由企业管理，教育行政管理职能移交地方。现有石油企业的技工学校、中专、职高等中等职业技术学校资源过剩，企业应根据实际需要大量压缩中等职业教育机构，停止招生。学校面临生员危机、生存危机。历史形成的以培养后备技术工人为主的技工学校、培养初级技术人员为主的中等专业学校在调整、改制、改造过程中有的撤消、合并，有的改头换面，变成了企业培训中心、企业人力资源开发中心，职业技术学校，有的与有关高校联合变成了职业技术教育学院，也有的是教师分流、职工买断、学校关门，国家教委在学校

<sup>①</sup>向守源，中国石油天然气集团公司人事劳资部副处长，高级经济师。

管理体制调整中三令五申要防止教育资源流失，显然企业为了本身的利益是很难作到的。

从长远角度考虑，集团公司停止石油专业中等职业学校的招生，必然在数年之后出现技术工人断档。据 1999 年统计，集团公司物探、钻井、测井、作业、采输油气、油建等专业队共 4855 个，25.05 万人。按 85% 的操作工人计算，操作工人 21.3 万人。按人均 30 年工作年限计算，每年约有 7000 人退休离岗。对于集团公司今后 5~10 年内，根据生产发展的需要保留施工作业队伍的总体规模，现在尚无明确说法，但物探、钻井、测井等作业队伍工作量逐年减少，如原总公司陆上钻井队 1995 年底为 909 个，其中属于现中油集团公司的为 617 个，占 68%，1999 年底集团公司钻井队为 576 个，四年减少了 41 个，如按全国总共保留 500 个钻井队的目标，集团公司最终保留 340 个队，为 1999 年的 60%。综合起来按 70% 的系数折算，每年补充 5000 人，每个专业队每年平均才能补充 1 人。近两年之内这个问题并不显现，主要是集团公司部分专业队伍过剩，工作量不饱满，人员过多，但随着大量职工内退及与企业有偿解除劳动合同，一线队伍缺员的现象将会逐步显现出来，近两年还可从分流人员中得到补充，数年之后缺员和老龄化将会成为困扰基层作业队的大问题，因此集团公司应从战略角度考虑一线技术工人的接替问题。

按照国家实行就业准入制度的规定，新增劳动力上岗前应经过培训，取得职业资格证书。对于新增劳动力的来源，有人认为，集团公司石油主体专业的后备工人，今后主要以石油大专院校毕业生为来源，既可以减少现有的中等职业技术学校规模，又能提高队伍素质，这种观点是不现实的，从中国的实际国情出发，第一，大学生在高技术含量、智能型的操作岗位从业无疑是个趋势，但大量的操作岗位却是技能型的，如电焊工、车工等，需要一定的技能训练时间的积累，才能达到相应职业资格要求。只能在各类石油职业技术学校培养。第二，大学生从事操作岗位工作，一般在不长时间内，不是受到提拔离开操作岗位，就是吃不了苦而转业。第三，浪费了教育资源。因此从长远发展角度考虑，虽然近几年石油中等职业技术学校停止学历教育招生，但这部分教育资源绝不能全部流失。随着学校教育管理职能移交地方，我们也应有相应的对策，即要在原国家重点学校中，保留石油骨干专业，不使其教学骨干和教学设备流失，除近期可承担在职职工的岗位培训、专业技术培训外，还应逐步根据集团公司后备技术工人的需求，逐步考虑石油专业中等职业学校学历教育的招生问题，但总规模控制在 5000 人以内，3 年毕业后补充到需要的专业队伍中。企业今后可以按市场经济的规律和学校建立一种社会化的长期供需关系，学校按企业需要培养学生，企业根据需要择优录用，并在兼职教师、新技术、新工艺方面给予学校一定的支持。

(2) 高等职业教育（培训）基地。按照集团公司职业技能开发的战略目标，“十五”期间培养高级技能人才的任务很重。1999 年底，集团公司有高级工 20.6 万人，占工人数量的 19.8%；具有技师资格的 10319 人，占 1%，其中再聘技师 8134 人，具有高级技师任职资格的 539 人，其中在聘 420 人。2000 年这部分人中有不少内退或与企业有偿解除了劳动关系，据四川局统计，1515 名技师中已有 413 人内退，83 名高级技师中已有 37 人内退，还有一部分准备与企业有偿解除劳动关系。原有的高级工中大多年龄偏大、文化偏低、技术单一，能够参与今后国际市场竞争的复合型高级技能人才奇缺，集团公司面临着高级技能人才的危机。

多年以来，高级技术工人，包括技师、高级技师都是靠自然成长，成长周期长。为了加快高级技能人才的培养，并提高其专业技能水平，应大力开展高级技术工人特别是技师

和高级技师培训。集团公司现有的高等职业教育资源是高级技校、部分职工大学和“九五”期间原国家级、省部级重点技校办的高级技工班。集团公司现有大庆、辽河、新疆三所高级技校，且都招过两年制在职脱产班，但总规模不大，且有一定的阻力。这些学校是国家重点技校，规模大、基础强，由于停止学历教育，目前也面临生员困难、工作量不足的困境。集团公司对这些职业教育（培训）资源应有统筹考虑，利用其自身优势和企业对技能人才培养的需要，将其改变为企业职业技术培训（人力资源开发）中心，形成管理规范、机制灵活、办学开放、人员精干、以在职职工职业技术培训为主、中高层次配套、培训、鉴定、新技术新工艺开发推广、职业咨询与指导等功能兼备的企业综合性的培训中心。这部分职业教育资源保留后，还可继续承担今后集团公司后备工人的学历教育与职前培训，建立现代企业制度，学校（培训中心）也应向市场化、产业化的方向发展。企业职工大学过去是承担高等学历教育的学校，其生存发展的条件是要拓展职业技能培训、高新技术培训的功能，或与高级技校合并办成高等职业学校或培训中心。

(3) 其他专业化的培训中心。企业其他中等职业技术学校有条件的要经过调整形成有特色的专业化培训中心，承担高级工、技师、高级技师培训、转产转岗培训、班组长培训、新技术新工艺培训、鉴定前的职业资格培训等多项培训任务。这些培训中心的发展也应是一种全新的模式，即符合建立现代企业制度需要、精干、高效、专业化、市场化、产业化的培训实体。学校的教师以兼职为主，后勤服务社会化。

## 2. 改革教学体制、办学机制与教学方法，探索新型的职业培训模式

适应建立现代企业制度的需要并与国际接轨，培养高技能人才，必须改革学校现行的专业设置、培训方式、办学形式、教学方法和办学机制。

(1) 调整中等职业教育中在职前教育的专业设置。按宽口、大专业的方向，依据国家颁布的新的职业分类，按职业方向调整专业设置。如过去的钻井类专业分为钻井、泥浆、柴油机、地质四个专业，专业设置面窄，内容对于培养中级操作工人又偏深。新的职业标准将上述四个专业合并为一个职业，这样培养的学生实现了一专多能，对于减少队伍编制，精干人员、提高劳动生产率将起到积极的促进作用。

(2) 高等职业教育要采取多种培训方式。职业教育是职前和职后的教育培训，并非都是学历教育。企业办的高等职业教育对象是在职职工，因此一般不宜采取长期脱产的培训方式，如高级技校全脱产两年制的培训方式就不为企业和职工个人所接受。职后教育应以函授、短期脱产培训方式为主，积极发展现代化的远程培训、电化教学和计算机辅助教学等培训方式，提高教学效果。

(3) 紧密结合企业生产实际，采取产教结合的办学形式，产教结合的办学形式是世界各国职业教育的成功经验，学校根据企业需要开展教学、科研活动，企业对学校的办学给予指导与支持。尤其是技师、高级技师的培训更应结合企业生产实际，不仅提高他们的专业基础知识水平，更重要的是提高他们的创造、创新能力，在技术革新、技术改造、工艺工装设计、合理化建议、提高劳动效率和质量方面发挥作用。

(4) 改革传统的教学方法。要彻底改变单一的灌输式、填鸭式、讲授式的教学方法，提倡讨论法、案例法、模拟法、模块法、现场教学法、创造教学法等现代化的教学方法、采用 CBE、ISD 等培训形式。要以提高学员实际应用能力、思维分析能力、创造创新能力、解决问题能力、自我提高能力为目标，达到能够“精一、会二、学三”，成为一专多能的复

合型技能人才。

(5) 建立集团化、产业化的办学机制。将集团化、产业化引进职业教育(培训)之中,实现职业教育(培训)资源的优化配置,最大限度地提高职业教育(培训)的运行质量和办学效益,要创造有利于集团化、产业化形成的外部环境,逐步建立推进集团化、产业化进程的内部运行机制,有效地实现以集团化、产业化发展为中心,教学、科研、产业一体化,校内外实习基地建设一体化的办学格局。

## 二、建立完善集团公司规范化、社会化的职业技能鉴定体系

职业技能鉴定体系是职业技能开发体系的两大支柱之一,是现代企业制度下劳动管理及促进职业培训开展的重要手段。实行职业资格证书制度,提高劳动者素质是国家的既定方针。从1994年起,劳动和社会保障部在推进职业资格证书制度,开展社会化的职业技能鉴定工作方面出台了一系列的政策、制度、法规,使国家职业技能鉴定的政策法规、组织实施、质量保证、监督检查四大支持系统初步建立起来,职业技能鉴定工作逐步规范化。

按照原来社会化的分工,行业特有工种由行业组织鉴定,社会通用工种由地方劳动部门组织鉴定。由于职业技能鉴定是由鉴定机构向企业及劳动者收费解决资金来源,因而在运作过程中,受经济利益驱动,有一部分鉴定机构忽视鉴定质量,影响了职业技能鉴定工作的声誉和企业参加鉴定的积极性。我国职业技能鉴定的主体在企业,为了进一步扩大职业资格证书的覆盖面,也为了使职业技能鉴定工作更好地为企业服务,劳动和社会保障部1998年提出开展企业技能鉴定试点,对试点企业放开了对鉴定工种的限制,允许对企业辅助生产工种进行鉴定,前提是依据国家标准,保证鉴定质量,配套激励机制,并在2000年全国职业技能鉴定工作会上决定进一步向全国推开,这对企业来说无疑是件好事。

集团公司职业技能鉴定工作是与国家职业技能鉴定工作同步运行的,并取得了一定的成绩,得到了劳动和社会保障部及社会的认可。集团公司重组后使鉴定工作形成了新的格局,集团公司存续企业与上市公司之间,与地方劳动、鉴定部门之间的关系需要理顺,要想在国家大力推进职业资格证书制度的大背景下把集团公司的职业技能鉴定工作进一步推向前进,不断提高职工队伍素质,就要建立规范化、社会化的集团公司职业技能鉴定体系。

(1) 建立健全集团公司职业技能鉴定组织管理体系,建立鉴定机构年检评估制度,制定鉴定中心与鉴定站评估标准,调整鉴定站布局,理顺各方面工作关系。与股份公司协调有关鉴定机构、管理权限、工作程序等方面的关系,理顺与地方劳动部门和技能鉴定部门的关系,建立一种团结协作、相互支持的良好职业技能鉴定工作秩序。

(2) 建立科学的职业资格标准体系。职业资格标准是客观评价劳动者职业技能水平的依据,也是开展职业培训和职业技能鉴定的纲领性文件,起到导向与定位的作用。过去的职业培训与技能鉴定依据的是《工人技术等级标准》,其模式是带有学科体系的特征,是按知识分析法、工作分析法确定的,追求对知识掌握的系统性、完整性,标准分知识与技能两部分,使知识与技能分开,重理论轻技能,脱离企业的生产实际和企业职工培训考核的实际需求。培养参与国内外市场竞争的高素质的操作工人,标准的改革势在必行,其方向应是向模块化、层次化的方向发展,使标准能够成为以职业必备能力为基础的具有动态性、开放性、灵活性的标准,满足企业生产、科技进步和劳动者自我提高和就业的需要。

标准的模块化。按照功能分析法确定的职业功能模块结构分为职业功能模块(即构

成职业活动的基本功能单元)、职业技能模块(即实现上述功能必须掌握的最小的技能类别或工作内容)、操作规范要素(即完成技能模块的操作技能要求)、知识内容(即先完成每项操作技能应具有的必要知识)。新的模块化的标准使割裂的知识与技能有机地结合在一起,不仅有利于建立一种动态的、开放的标准体,同时也有利于教育培训与考核鉴定工作,有利于生产和就业紧密结合。

标准体系的层次化。对于任何职业技能来说都可以划分职业特定技能、行业通用技能和核心技能三部分,其中核心技能是指从事任何行业和职业都需要的具有普遍适用性的技能,是人们在职业活动甚至日常生活中都必须具备的基本技能,它具有广泛的可迁移性和适应性。核心技能是职业特定技能和行业通用技能的基础。建立这样的分层次的职业技能标准,可满足企业职业教育培训和考核鉴定的需要,提高标准的适用性和开放性。

(3) 建立集团公司职业技能鉴定质量督导体系。职业技能鉴定是对劳动者职业技能水平认定的一种特殊的考试制度,其客观真实性、公正性关系到劳动者能否获得标明自身技能水平和职业资格的有效证明,因此鉴定的质量是鉴定本身能否得到认可并得以在集团公司范围内推行的关键。为保证鉴定的质量,集团公司应建立职业技能鉴定质量督导体系,坚持质量督导制度,质量督导体系由组织和制度组成,建立质量督导员队伍,实行两级督导,即集团公司对企业的督导和企业鉴定中心对鉴定站的督导,对违反鉴定程序和违犯鉴定纪律的严肃处理,提高证书的权威性。

(4) 改革职业技能鉴定方法。现行的鉴定方法,一般都是在指定的鉴定机构中进行的,由于鉴定机构的设备、工艺和依据标准、规范、题库制定的考核项目有的与企业的生产实际差别较大,因此不能反映不同行业、企业工人从事生产活动的差异,代表不了其真实的技术水平。目前国家推行的企业技能鉴定,在政策上给企业在依据国家标准和国家题库进行考试命题时以更大的灵活性,允许企业可在国家题库的基础上在 30%的范围内进行调整,结合本企业生产实际,并逐步走现场考核的道路。对此,国内外专家有两种不同的意见。一种意见认为:鉴定工人的技术水平,不管其从事的具体生产活动内容是什么,应按统一一致的内容和标准进行考试。另一种意见认为:普遍性的事物不能完全代表事物的特殊性,而事物的特殊性往往又代表了事物的本质,因此在进行职业技能鉴定时应该考虑职业、工种或岗位的特殊因素,即要结合企业的生产实际、岗位需求进行命题考试。要采取灵活多样的考核鉴定方式,在实践中不断探索新的鉴定方式方法。如对过程型的技能考试采取现场作业评定法、过程写实评定法,对结果型的技能考试采取产品抽样评定法,对某些不便实际操作的技能考试采取模拟仿真操作评定法等。

# 石油跨国公司的持续发展与教育

## ——兼议教育改制后中国石油教育学会的重要作用

华泽澎<sup>①</sup>

(1) 21 世纪将走向经济全球化和知识经济时代。当今时代，从某种意义上说，一个国家大企业数量的多少和实力的强弱，反映着一个国家的经济实力。从全球范围来看，发达国家的大企业无论是在数量上还是在规模上均占绝对优势。例如，1996 年全球最大的 500 家大公司中，美国占 162 家，日本占 126 家。又如，1994 年美国 151 家大企业的销售总额为 2.9 万亿美元，相当于其国内生产总值的 41.8%。

大企业能否在经济全球化的激烈竞争中持续发展，立于不败之地，关键在于是否有大批优秀企业家和人才群体。有人提出：“大批优秀企业家涌现之时，就是中国经济强盛之日”。此话不无道理。从 20 世纪百年来世界经济发展历程来观察，许多著名大企业一开始就是企业家的杰作。如福特汽车公司的创始人亨利·福特，微软公司的比尔·盖茨。有的大企业陷入困境时，是企业家力挽狂澜，带领企业走出困境，衰而复兴，如 IBM 公司的董事长路易斯·郭士纳。

微软公司成功的一个秘密就是寻找和聘用一大批既懂技术又善于经营的精明的高素质人才；其成功的另一个秘密就是向未来进军，不断创新，连续创新。

我国三大油公司——石油石化行业的三大巨头，能否进一步发展成为在国际市场上举足轻重的跨国公司，在技术开发上一路领先，在经营管理上谋略高超，在国际市场上立于不败之地，关键也在于是否有大批的优秀企业家。优秀企业家，特别是一把手起着决定性作用。当然，大企业不仅需要像比尔·盖茨这样精明的企业家来创业，而且需要大批既懂技术又善于经营的人才群体。

事物的发展，人的认识有个过程。多年来有一种社会现象，也反应了人们的观念跟不上时代的步伐，重视硬科学，轻视软科学，重视硬环境，轻视软环境，重视技术人才，轻视管理人才。这是我国经济、科技、教育工作中的一个致命弱点和薄弱环节，也是我国软科学、软环境以及各项工作管理水平同发达国家存在较大差距的重要原因。随着改革开放和市场经济体制的逐步推行，这种现象已有所转变。近年我国也涌现了一批成功的大企业，如青岛海尔集团，不但能不断地开发新产品，满足消费者的需要，而且善于经营，不断开拓国内外市场，这就是集团公司总裁张瑞敏的成功之道。其成功经验已被美国哈佛大学列为大企业成功管理的案例，并应邀到哈佛大学开设讲座。又如北大方正集团发明的激光照排系统，科技含量更高，是印刷术的一次革命，有人称王选是“当代的毕升”。王选教授不但在计算机学科有极深的造诣，而且具有战略眼光和经营之道，具有科学的预见力。这样才能把他们的科研成果不断开发，转化为现实生产力，从而占领了我国印刷业市场的主要份额。

<sup>①</sup> 华泽澎，石油大学（北京）原党委书记，教授，中国石油教育学会顾问。

以上列举了一些国内外成功的大企业和优秀企业家的事例，目的是说明两个问题：一是世界级的大企业——跨国公司对增强国家经济实力的重要地位和作用，大企业在实现我国现代化的伟大事业中具有重大责任；二是优秀企业家和大批人才群体在大企业发展中的重要地位和作用。集中说明一点：企业的持续发展离不开创新，离不开人才，离不开教育。

这次论坛会发表的论文中，有不少提到了“学习型组织”、“学习型组织”、“学习型新机制”问题。为什么在新世纪即将到来之际，学习型组织会受到人们的如此关注呢？学习型组织的管理理念是90年代以来，在管理理论与实践发展中发展起来的一种全新的管理模式。美国麻省理工学院教授、著名管理学家彼得·圣吉的《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》成为管理学界的经典之作。该书在系统地分析了学习型组织的内部结构和运作规律后认为：“学习型组织是21世纪全球企业组织与管理方式的新趋势”。目前，美国排名前25家企业中，已有20家按照“学习型组织”的模式改造自己。在世界排名前100家企业中也有40%按“学习型组织”模式进行彻底改造。

国内外不少学者预言，未来最成功的公司将是那些基于学习型组织的公司。可以这么说，创建学习型组织模式是任何企业特别是大企业面向新世纪可持续发展的必然要求。美国杜邦公司、苹果电脑公司、加拿大皇家石油公司等大企业主动要求并赞助麻省理工学院成立有关创建“学习型组织”学习中心，并要他们帮助自己的企业脱胎换骨改造成为学习型组织。目前，我国在上海和北京也成立了相应的学习型组织推广中心和中国学习型组织促进会。这从另一个侧面说明，大企业要持续发展必须走科技创新、管理创新之路，以及产学研相结合的道路。

总之，人才和教育是企业发展的根本大计和开路先锋。优秀企业家同时也是教育家。

(2) 中国石油天然气集团公司重组改制后，分离了办学校的职能。但是从大企业持续发展来看，其奥秘在于不断创新，在于拥有大批掌握知识、信息和创造力的人才。2000年2月国办发[2000]11号文中明确指出：“各有关部门（单位）对原有所属普通高校在专业人才培养、科学研究、信息沟通、与企业联系、扶持特色专业政策等方面继续给予指导、关心和支持”。

最近看到一篇文章，题目是“注意力本身就是财富”，文中指出：“农业时代主要竞争劳动力；工业时代主要竞争生产工具和技术；信息时代主要竞争知识和信息速度；后信息社会将主要竞争注意力”。看了这个新视点很有启发。

我认为，重组改制后的CNPC迎接经济全球化和即将加入WTO的严峻挑战，在激烈竞争的国际市场上立于不败之地，必须对人才的培养和提高，对教育、特别是高等教育要投入比以往更多的注意力。同时，坚定地走产学研相结合的道路，创建学习型组织，开拓企业创新之路。

当然，CNPC在培养和引进人才方面可以面向全国人才市场，不再局限于石油高校。石油高校改制后，其办学方向也将逐步转为面向社会，学科专业结构将进行大幅度调整。但是从石油部门近半个世纪办高等教育的多年积累和形成的传统与联系来看，石油院校具有特殊的优势。

各石油院校的精华——重点学科、重点实验室、学科带头人和骨干教师、博士点、硕士点及大部分本科专业都与石油、石化有关，还有大量的教学与科研成果，是极为宝贵的丰富的教育资源。各石油高校仍然是石油、石化企业高层次人才的主要来源和继续教育的重要基地。

各石油院校具有高素质的师资队伍，集中了一大批石油科研人才，他们有献身石油的优良传统，具有雄厚的科研实力和大批科研成果，各校与厂矿有着传统的联系与合作基础，是为石油、石化企业科技进步、科技创新和管理创新服务的重要力量。

各石油院校继承和发扬大庆精神，重视思想政治工作和精神文明建设，形成了艰苦创业、开拓进取的优良传统和校风。这种无形的精神力量已经变成了巨大的物质力量，40多年来，为石油工业输送了大批献身石油的高等专门人才，为石油工业的迅速发展做出了不可磨灭的贡献。尤其在当前为实施西部大开发战略提供人才支持方面，同其它高校相比，更具有特殊的优势。正如李天相同志最近在一份报告的批语中指出的：“尽管学校交出去了，可我们今后的人才还得从交出去的学校来”。并且强调指出石油教育学会这块阵地是大可为的。这确是一针见血的明见。

CNPC 在当前和今后的发展中需要十分重视和珍惜石油院校的这些优势，充分利用这一现有的教育资源，继续加强与石油院校的密切联系和给予必要的支持，即可在获得高素质专门人才和科研成果方面取得事半功倍的效果。

(3) 按照中央部署，经过教育管理体制变革，到 2000 年上半年，原属 CNPC 的 6 所石油高校分别划转教育部和地方管理，12 所石油成人高校划转地方管理。从而改变了石油院校与 CNPC 的行政隶属关系以及各院校之间的联系渠道。适应这一新的变革，更突现了中国石油教育学会的重要地位及其在沟通校企之间以及各院校之间的桥梁和纽带作用。CNPC 对石油教育学会需要给予更多的支持。

通过学会渠道沟通 CNPC 与各院校之间的信息和联系。可定期（半年或一年）介绍 CNPC 发展与改革的形势、任务与规划，以及在人才需求和干部培训方面的信息与需求。也可结合企业与教育方面的主要问题召开研讨会或论坛会。

教育学会和各专业委员会已成为沟通校企之间和院校之间联系的主要渠道。可通过学术年会、研讨会等方式进行教育科研成果、人才资源开发、教育改革与信息等方面的交流。

学会每年可继续开展教育科研课题立项及课题验收鉴定工作，促进教育科研工作的开展，不断提高石油专业人员和职工的素质。

学会也是重要的中介组织，可对石油院校的石油专业教育、石油学科建设、人才培养质量等方面进行评估。

在石油企业和教育的深化改革中，应充分发挥石油教育学会的特殊重要作用，以促进石油工业和 CNPC 的持续、稳定、协调发展。

# 高教新体制要发展校企关系新内涵

张一伟<sup>①</sup> 蒋南华

(1) 历时 15 年，我国教育已基本形成中央、地方两级办学的新框架，为 21 世纪教育发展奠定了基础。

1985 年，中共中央作出了《关于教育体制改革的决定》，1993 年，中共中央、国务院发布了《中国教育改革和发展纲要》，1997 年党的十五大对实施科教兴国战略进行了全面部署。1998 年 3 月新一届国务院班子成立，明确地宣布把实施科教兴国战略作为本届政府最大的任务，并组成了以朱镕基总理为首的国家科技领导小组，全面领导科技和教育工作，进一步加大了教育管理体制改革的力度和科技创新的力度。1999 年中共中央、国务院又颁布了《深化教育改革，全面推进素质教育的决定》和《关于加强技术创新，发展高科技，实现产业化的决定》，并相继召开了全国教育工作会议和全国技术创新大会，对面向新世纪推进科教兴国战略的实施作出重要部署。2000 年 8 月 24 日李岚清副总理在九届全国人大常委会第十七次会议上郑重宣布：历时八年，按照“共建、调整、合作、合并”等多种形式，按照《中国教育改革和发展纲要》提出的目标，我国高等教育管理体制改革的改革任务已基本完成。这是一项意义深远、影响深刻的历史性变革，必将在我国高等教育发展史上留下光辉的一页。

按照“共建、调整、合作、合并”的方针，1996 年以来已有 406 所高校合并为 171 所高校，组建了一批文、理、工、农、医等各大学科门类齐全的、规模较大的高等学校，如北大、清华、南大等。有关省、市也重组了一批院校，如扬州大学、南昌大学、上海大学、青岛大学等。506 所高校进行了管理体制调整，其中有中央部门所属的 360 所高校实行了“中央与地方共建，以地方管理为主”的体制，促进了条块的有机结合，65 所高校由教育部接收。经过 2000 年上半年的合并、调整，教育部主管的 100 多所高校已合并、调整为 71 所全日制普通高校，另外保留了 16 个特殊部门管理的 40 多所全日制普通高校。现中央管理的高校是 110 所左右。其他多数高校已下放各省、市、自治区地方管理。解决条块分割的任务基本完成，与市场经济相适应的高等教育管理体制框架基本形成。同时，近三年内，为了适应区域经济与地方经济的发展，大力发展高等职业教育和配合师范教育三级向两级（本科、专科）转变，合并组建了 57 所全日制普通高校，新设置了 52 所本科院校（多数为师专升本），同时新设置高等专科学校 12 所，新批准高等职业技术学院 61 所，民办高校 16 所。从地域布局上为 16 个省区 30 多个地级市（州）填补了本科院校的空白，这对我国高等教育面向 21 世纪的经济的发展将会起到重要作用。

经过较长期的探索改革，尤其近三年大规模的高校管理体制改革的调整，我国已基本告别了部门办学体制，形成中央和地方两级管理，以地方为主的新的高等学校管理体制。把正规学历教育交给国家行政办教育的人去做，同时，让企业轻装投入竞争激烈的国内外市场，这是对国家、企业、学校三方都有利的好事，是符合教育规律的。应该

<sup>①</sup> 张一伟，石油大学校长，教授，中国石油教育学会副理事长。

指出，1952年中国高校院系调整，为我国各行各业的创新和发展而兴起的行业院校的历史功绩已明载史册，没有过去各行各业对教育发展、人才培养的重视，也不会有今天高校这样好的基础。过去50年形成的企业与教育，教育与企业之间的密切关系，今后仍会在一个新的高度上继续发展、深化，为我国培养出更多的素质良好的创造性人才，迎接21世纪的挑战。

### (2) 新体制应发展学校和企业关系新的内涵、新的高度。

教育管理体制改革的目的归根到底是为了与社会主义市场经济体制改革相适应，迎接新的科学技术革命和全球经济竞争的挑战，提高教育质量和办学效益，从素质教育的高度培养更多的适应21世纪中国社会主义现代化建设所需要的全面发展的创造性人才。教育是公益性的，基础性的，前瞻性的事业，所以也是企业发展的重要基础工程。党中央早就明确“教育必须为社会主义建设服务，社会主义建设必须依靠教育”的方针。教育为企业提供各级各类人才和科学技术的支撑，反之，企业和我国社会的发展又向教育发展提出新的要求和物质支持，这不会因为我国告别部门办学，产业办学而中断。但改制后的学校和企业部门的关系不是计划经济下的隶属关系，而是基本属于社会主义市场经济下的供需关系范畴。企业有责任对学校发展方向、人才的德智体全面素质的培养给予宏观指导，为培养专业人才给予一些人、财、物方面的支持，有远见的企业和地区领导已认识到没有若干所大学的支撑，高科技发展就会越来越显得吃力。特别是艰苦行业更需要能有一批又一批能扎根的人才。学校更需要改变观念，发愤图强，更主动、更高水平的从人才、科技各方面支持企业，服好务，因此，在国办发〔2000〕11号文中，国家明确提出：“各有关主管部门（单位）对原所属普通高等学校在专业人才培养、科学研究、信息沟通，与企业联系，扶持特色专业政策等方面继续给予指导、关心和支持”。中国石油天然气集团有限公司在移交石油大学的过程中，对石油大学的建设发展给予真诚的关心，对石油大学“211工程”建设对已批准的基建项目的完成，对事业经费的补贴都作出了妥善安排。并要与教育部一起共建石油大学。石油高校管理体制改变了，学校的管理方式、方法将有所改变，面向会有所扩大，但学校的石油特色，为石油工业培养所需要的人才没有变。作为石油特色的工程教育学校必须和石油企业相结合，必须走生产、教学、科研三结合的道路才能继续深化发展，违反这一客观规律，石油大学也是不可能办好的。

### (3) 走教育、科研、生产三结合道路，是发展高等工程教育的必由之路。

教育部管理的大学，是为全社会的经济、文化发展服务的，教育部代表国务院管理了这些在我国具有代表性的重要高校，目的是为了更好适应我国社会主义市场经济发展，适应现代化、国际化、大众化长远起势，培养造就更多更好的能献身和推动我国经济、科学、文化事业的合格的创新人才。而扩大地方（省、市、自治区）管理高校的这一块，更能适应地方经济和区域经济发展的需求，在空间上、学科结构上经过统筹规划更能合理布局，合理取向，一些新型的规模更大、学术水平更高的地方主管的大学将会相继形成，在不久的将来将会看到我国教育科技水平更上一层楼。

高等工程教育的发展源于社会经济发展的需要，又是推动产业形成和发展的有力支撑。反过来又在产业发展和支持下不断提高学术科研水平和人才培养质量。互为依托，互相支持，相得益彰。当年北京石油学院就是为了发展我国石油工业的需要而建立的，1955年石油工业部成立，此后在石油工业部、教育部和北京市委的领导、关心、支持下发展壮大起来的，其学科设置的特色也是紧紧围绕石油工业发展之需要而设置，从上游的石油资

源勘探，到石油资源的钻采，储运，到下游的石油炼制和石油产品加工（石油化工），到配合这些部门的发展需要的机械装备，自动控制，工程测量，经济管理，仪器仪表。涉及到地学、化学、物理学、力学、机械电子、经济、管理等十几个学科，它们是上述学科在石油工业中的延伸和应用。目前石油大学有大学生 9625，研究生近 2100 人，6000 多名成人教育学生。经过“九五”期间“211 工程”建设，新建和扩建了 23 个重点实验室，科研经费全国高校排行第 19 位，全校综合实力有了进一步增强，为行业服务创造了更好的条件。我国社会经济发展到了今天，舞台更加扩大，科技日新月异，当年的一个石油工业部也已发展成中国石油天然气集团公司，中国石油化工集团公司，中国海洋石油总公司。天然气工业也正在兴起，石油化工的后继产品更是日益扩大，所需人才也远非一个石油学院所能提供，素质的提高更非理工科能完全承担，因此，目前学科缺陷已日益明显，改革新的学科体系已是客观发展的要求。三大石油企业要努力为国家经济力为国家经济发展提供更多的原油、天然气和各种各样的石化产品（橡胶、塑料、化纤……），创造更高的经济效益，为国家作出贡献，而学校也要在我国经济发展的大形势下，在教育发展的大形势下，努力提高特色的石油学科，同时，也要适应区域经济和地方经济发展的需要，逐步努力使学科更新与交叉培养出石油工业和地方所需的各类创新人才。在新体制下，石油大学应成为石油企业高层次人才培养的主要基地，应用基础科研和超前储备技术的重要基地、高层次人才继续教育的主要基地、科技信息和学术交流的重要基地。当前，特别在以下几个方面，加强学校与企业之间的结合：

①21 世纪以信息、生物、材料科学为核心的高新技术为先导的知识经济的到来，学校要适应这个深刻的变化，需要教育提供关键性的人力资源和智力支持。培养出高层次的产业经济与知识经济复合型创造性人才。学校要作为战略任务来抓。

世界知识更新的加速，学科之间相互渗透的加深，终身继续教育将成为人们生活中经常的、必不可少的内容，因此，职业教育、成人教育为校企合作开拓了广阔的空间。

各行各业新技术、新装备、新工艺、新理论上的校企结合，既是校企合作的传统领域，又要提到一个新的高度。在世界一体化的今天，在关键技术上只能争取当老大，当老二就没有知识产权，就要出高价去买，校企结合，联合攻关，就会创造石油工业更辉煌的未来。

总之，学校管理体制虽已变了，但为行业服务的面向是不会改变的，与行业紧密合作更是必不可少。具有石油特色的石油大学在教育部领导下必须紧密地与我国三大石油集团实行紧密合作，保持“艰苦奋斗”和“勇于实践”的优良传统，更加坚定地走教学、科研、生产三结合之路，提高人才培养质量，提高科学研究水平，适度扩大规模，为创造我国石油工业辉煌的明天作出贡献。

# 运作市场化 管理企业化

## ——关于教育实业集团的探索

魏文俊<sup>①</sup>

党的十五届四中全会决定：“分离企业办社会的职能，切实减轻国有企业的社会负担。位于城市的企业，要逐步把所办的学校、医院和其它社会服务机构移交地方政府统筹管理……独立工矿区也要努力创造条件，实现社会服务机构与企业分离”。因此，企业教育都面临着与企业分离的问题。焦点是怎样分离。我们以为：成立具有独立法人地位的教育实业集团，实行办学社会化、运作市场化、管理企业化，是企业教育与企业分离的理想途径。

### 一、成立具有独立法人地位的教育实业集团，是企业教育的最佳选择

教育部负责企业办中小学分离工作的章英思处长指出：企业办中小学的分离工作应该坚持的原则是：有利于企业的改革；有利于教育的发展；有利于企业职工的稳定；有利于职工子女就近入学。分离是必然的，但应该是多渠道、多模式的。不是简单的一刀切给政府，而是交给社会办教育。可以是教育集团式、企业联办式、政府与企业联办式、企有民办式、也可以是个人承办、学校联办。这就给我们明确了教育与企业分离的原则和具体模式。结合我们的石油企业实际情况，成立具有独立法人地位的教育实业集团，使教育与企业相对分离，是石油企业教育改制的大势所趋。

(1) 教育实业集团独立承担经济责任和民事责任，既能减轻企业负担，有利于企业发展，又能减轻地方政府的经济压力。具有独立法人地位的教育实业集团一旦确立，其教育经营活动和民事活动就具有独立性。对于企业来说，解除了教育管理的包袱，经济负担也相对减轻，可以集中精力抓生产经营，有利于企业的市场运作和发展。对于地方政府来说，如果企业教育一刀切过来，本来就很吃紧的地方财政压力将会更大。而成立具有独立法人地位的教育实业集团，虽然把教育从企业中剥离出来，但这种剥离在当前还只是一种相对独立，企业在经济上还可以在一定时期内确保义务教育。这样，地方政府就可以减缓在教育投资上的困难，顺利地接管企业教育。

(2) 成立具有独立法人地位的教育实业集团，有利于教育事业的发展。企业教育经过多年的建设与发展，已经形成了一定的办学规模 and 与企业相适应的运行机制。尤其是石油企业的教育，设施和条件大都优于所在乡镇的教育。章英思同志指出：如果一个企业家只看生产那一部分，什么教育、培训都不干了，这是企业家的“近视眼”。所以，教育从企业中分离出来，只是教育的社会服务部分——基础教育、职业教育和学历教育的分离，职工的教育与技术培训还将在企业继续存在下去。企业教育的社会服务部分如果一刀切给地方，由于地方财政等种种原因，相对优良的局部教育势必会在相当一段时期停滞不前甚至

<sup>①</sup>魏文俊，江汉石油管理局教育处党委书记、处长，江汉油田教育实业集团总经理，高级教师。

被分解倒退，其服务功能受到限制或削弱。成立教育实业集团，一方面保持了与企业相适应的办学条件和教育运行机制，可以使教育更好地为企业服务；另一方面教育实业集团的学校、幼儿园可以保持在乡镇教育中的相对优势，成为社区教育的龙头，促进农村教育的发展；同时，教育实业集团成立后，必然在教育的生产经营中追求教育资源的增值，寻求教育的自我发展机制，参与教育市场的竞争，形成高质量、高效益的教育，以符合经济和社会发展的要求。这就促进了教育事业的发展。

(3) 保持企业教育社会服务部分的相对完整性，有利于稳定企业职工队伍。石油企业的大部分矿区地处乡村，这些地方大都经济基础薄弱，社会服务性教育远不及油田矿区的发达。如果油田矿区的学校、幼儿园由当地接管，必然出现教育经费大幅度减少，教育资产调拨分解，教师待遇普遍降低，师资大量流失。致使学校、幼儿园陷入困境，教育质量下降。这样，石油企业职工子女的就学条件就受到了一定的影响，加之地方的教育集资收费额较高，油田职工难以承受，从而导致油田职工队伍不稳，影响企业的建设发展。成立具有独立法人地位的教育实业集团，既减轻了企业的负担，又能保持油田教育社会服务部分的相对完整性，不影响职工子女的就学，有利于稳定企业职工队伍。

## 二、教育实业集团的性质、模式和基本框架

根据党的十五届四中全会决定：企业“逐步把所办的学校、医院和其它社会服务机构移交地方政府统筹管理，所需费用可在一定期限内由企业和政府共同承担，并逐步过渡由政府承担，有些可转为企业化经营”的精神，和国务院《社会力量办学条例》的有关规定，确立教育实业集团的性质、模式和基本框架。

(1) 教育实业集团属于公办民助性质。政府办学，社会赞助，统一管理，自主经营。在教育行政、业务上，由地方政府管理。在教育经费上，地方政府全额返回企业所交纳的教育附加税，并给予适当的财政支持。以3—5年为过渡期。过渡期内，教育经费基本由企业承担。非义务教育三年过渡到按成本收费；义务教育过渡期为五年，五年过后，按当时的政策，所需费用由政府、学生家长或学生家长所在单位承担。

教育实业集团按照国家和政府的有关规定进行教育集资，吸纳社会捐赠，补充教育经费的不足；建立教育发展基金，以支持教研教改和奖励先进教育工作者。

(2) 教育实业集团是具有独立法人资格的教育实体，独立承担经济和民事责任。首先必须是一个实体，拥有教育集团运行所必需的资产。企业必须将现有的教育资产依法转让给教育实业集团，由教育实业集团经营管理，同时帮助教育集团进行布局调整，尽可能提供先进的教育装备，使之真正具有法人的资格。取得了法人资格才能独立承担责任，这种责任主要是：面向社会，面向市场，自主办学，自求发展，在保证义务教育经费的前提下，自负盈亏。这样，势必能促使教育集团在社会化、产业化的路子上迈出坚实的步伐，实现企业化经营。

(3) 教育实业集团的模式框架。教育部章英思处长反复强调教育从企业分离要多渠道、多模式。我们认为：教育实业集团的模式也要从实际出发，企业不同，所处的地理位置不同，模式结构也应有所不同，但整个模式框架是可以大致相同的：即一根大梁——集团董事会，两根支柱——规模教育与校办产业。董事会由社区企事业单位、社会团体、其他社会组织和公民个人组成，由政府教育行政部门或企业的主要领导担任董事长，加强对

教育集团的管理。规模教育和校办产业是教育实业集团成立的先决条件，也是教育实业集团赖以生存的支柱。尤其是教育主业要提高质量，形成规模。其间，优良的教育设施，优秀的教师队伍是支柱的核心。因此要把优化教育资产，培养一支能代表当地先进水平的教师队伍作为教育实业集团筹备工作的头等大事。

### 三、教育实业集团的运作机制

和企业一样，教育实业集团的运作主要是管理与经营。集中体现在以下几个方面：

(1) 实行总经理负责制。总经理是教育实业集团的法人代表，负责教育实业集团的经营管理，重点是办好所管辖的学校和幼儿园，为企业和社区提供教育服务。总经理、副总经理由政府教育行政部门或企业按干部管理权限提名和任命。

(2) 教育实业集团所属的学校、幼儿园实行校、园长负责制。校园长按照教育实业集团的要求，全面贯彻党和国家的教育方针，落实教育法律法规，依靠教职工办好学校、幼儿园，提高教育和幼儿保教质量。校办产业实行厂长负责制，厂长致力于开发产品，开拓市场，改善办学条件，为教职工谋福利。

(3) 教育实业集团的党群组织，分别依照党章、团章和工会法，参照企业组建，在教育集团的物质文明和精神文明建设中发挥保证监督作用。

(4) 地方政府的教育行政部门和企业一方面运用规划目标导向，规章制度控制，教育督导评估以及其他必要的行政手段对教育实业集团及其所属学校、幼儿园和其他单位进行宏观管理，另一方面进入董事会，通过董事会加强对教育集团的领导。

(5) 教育实业集团按国家规定的定员标准优化职工队伍，在教育工作中引进竞争机制，根据优胜劣汰的标准，实行职工聘任制，并利用校办产业分流安置部分人员。对在岗教师和保教人员，定期进行考核，促进教师队伍的知识更新。同时每年接收一定数量的师范毕业生和招聘优秀教师，补充自然减员，保持教师队伍新老接替良性循环和整体素质的提高。

(6) 教育实业集团依法办学、办园，以服务企业、服务社区为宗旨，充分利用集团的教育资源，积极面向社会，面向市场，开发教育项目，引导教育消费，提高教育效益。一是促进学生的全面发展，向质量要效益；二是进一步优化校、园布局，向规模要效益；三是在教育中引进美国企业管理学家戴明的管理思想，实行全员管理，向管理要效益；四是把开展教育科学研究与教师的边使用、边培训结合起来，让教师总是站在现代教育的前沿——掌握现代化的教学理论和现代化的教学手段，形成教师知识产业的优势，开发知识产业，发展外向型教育，走联合办学的道路，进行师资输出，向人才资源要效益，向知识要效益。

这就是企业教育从企业中分离采取的集团化模式，社会化办学，市场化运作，企业化管理的路子，我们正在这个路子上起步，势头是好的，但究竟能否在教育市场的开拓过程中收到良好的效益，还有待于进一步探索和实践的证明。