

山东职工教育通讯

2013年第1期 总第1期

山东省职工教育协会

2013年9月25日

目 录

发刊词

围绕中心强化管理

工作要闻

创新思路追求实效

省经信委职教办参与省委重大
课题调研

政策解读

山东省构建校企合作动力机制

北京理工大学在职研究生毕业
典礼举行

热点跟踪

人力资源师认证培训成热点

重点课题研讨会在青岛举行

创业广场为大学生提供就业平台

经验交流

山东省大力推进企校共建
学习型企业是怎样炼成的

各地信息

2013年省产学研展洽会结束

市场营销管理与实务培训班举办

理论研究

第四期财税培训班圆满结束

浅析企业高技能人才培养的途径

惠民县开展企业家系列培训

发 刊 词

伴随着时代的脚步，满载着读者的期待，《山东职工教育通讯》在国庆 64 周年纪念日前夕，正式与您见面了。

作为省职工教育协会主办的内部赠阅期刊，《山东职工教育通讯》主要面向全省各会员单位、有关院校和企业不定期发行。她将以党的十八大精神为指导，以服务企业人才培养为目标，以反映我省企业培训和职工教育工作为重点，力求办出特色、办出水平，使其成为职教工作的宣传阵地、先进经验的交流平台、理论研究的前沿课堂、获取资讯的信息窗口、指导工作的有效载体。

《山东职工教育通讯》主要设置“工作要闻、政策解读、经验交流、理论研究、热点探索、培训动态、各地信息”等栏目。从这里，你将看到党的政策的及时传递、职工教育的宝贵经验、理论探讨的最新成果、工作动态的信息荟萃。我们将坚持正确的办刊理念，深情关注职工教育的时代主题、理论研究的前沿课题、工作进程的难点问题，以丰富的报道内容，给读者以深刻启迪。

真诚的希冀，广大读者能关心关注这份刊物，与我们共同努力，精心培育《山东职工教育通讯》这棵新苗，使其根深叶茂，茁壮成长。

【工作要闻】

省经信委职教办参与省委重大课题调研

今年4月以来，省委常委、常务副省长孙伟同志牵头，组成了省委常委2013年度重大调研课题《建立现代职业教育体系研究》调研组，由省编委办公室、省发改委、省经信委、省教育厅、省财政厅、省人力资源和社会保障厅、省国税局、省地税局、省政府研究室等9个部门参与。省经信委职教办副主任王世忠代表省经信委参加了调研。调研组先后调研了潍坊市和德州市，考察了部分职业院校、企业实训基地，分层次召开了不同类型座谈会。在调研的基础上，省经信委职教办参与了3个调研报告的起草；代表省经信委牵头起草关于全省实训基地建设的意见和校企合作公共信息服务平台建设的意见及方案。

北京理工大学在职研究生山东省职教办班 毕业典礼暨学位授予大会在京举行

6月30日上午，北京理工大学软件学院隆重举行研究生毕业典礼暨学位授予大会，山东省职教办班共35名学员参加并被授予学位。省经信委职教办副主任王世忠代表山东合作单位出席典礼仪式。会议由软件学院副书记王树良教授主持，党委书记李波教授致辞，院长丁刚毅教授及副院长闫达远教授分别讲话。山东省职教办班学员、山东省监狱监狱长、政委齐晓光代表近500名学

员发言，毕业典礼结束后举行了学位授予仪式并合影留念，整个仪式庄严有序，会场气氛隆重热烈。山东学员一致表示，在今后的工作中一定秉承北理工校训，脚踏实地，奋发进取，不辱母校的培养之恩，为母校争光添彩。

山东省企业培训与职工教育重点课题 负责人研讨会在青岛举行

8月22-24日，省职工教育协会在青岛举行重点课题负责人研讨会，各课题单位有关领导、部门负责人和课题组主要成员近40余人参加。会议期间，与会各单位介绍交流了前段重点课题研究工作进展情况；对下步工作进行了研究和探讨；参观考察了海尔工业园海尔文化展、青啤集团、青岛中能集团培训中心等单位；省经信委职教办副主任王世忠作了总结讲话。王主任在讲话中，总结了我省前段重点课题研究工作的开展情况，对各单位工作中的好做法、好经验给予充分肯定；对做好下一阶段的课题研究工作，提出了具体的意见和要求。

这次会议，是继今年5月山东省企业培训与职工教育重点课题负责人培训班之后的又一次重要会议。与会人员通过听取领导讲话，经验交流和参观考察，进一步了解了全省工作进展情况，学到了其它单位的先进经验，开阔了思路，明确了任务，增强了做好重点课题研究工作的紧迫感。

【经验交流】

山东省大力推进企校共建

近年来,在省委、省政府的领导下,省经信委职教办从加快人才队伍建设的高度出发,紧紧围绕转方式调结构对人才的需求,积极推动企校共建工科专业工作,加快创新型人才培养,为我省经济发展提供智力支持和人才保证。

一、推动校企共建工科专业建设,填补省内空白

校企共建是一种注重培养质量,注重在校学习与企业实践,注重学校与企业资源信息共享的“双赢”模式。在当前社会竞争激烈,大学生就业形势严峻的情况下,省经信委职教办认真贯彻省政府《关于加强全省企校共建工科专业工作的意见》精神,结合实际,制定了工作任务目标及推进措施。

2009年以来,在需求调研、供需对接、组织上报、科学分析和专家评议的基础上,省经信委职教办共推荐三批112个(170个项目)企校共建工科专业,其中填补省内空白(含国家空白)的工科专业103个,并以省政府文件形式进行公布。三批企校共建项目参与高校32家,合作企业(单位)294家,投入和协议投入工科专业共建资金约1亿元,提供设备价值约1.13亿元。四年来,通过教育部审批的有29个专业、32个项目,总招生规模为3376人。

为积极推动高职院校企校共建工科专业建设,2012年围绕现

代制造业和新能源汽车产业发展需要，在我省高职院校重点建设了电子信息工程技术、汽车检测与维修技术、洁净钢生产技术、模具设计与制造、机械设计与制造、汽车制造与装配技术、机械制造与自动化、动漫设计与制造、建筑工程技术、机电一体化 10 个专业，共招生 560 人。

二、深入调查研究，科学设置工科专业

省经信委职教办为做好这项工作，抽调专门人员，连续多年加大力量投入，形成了需求调研、供需对接、组织上报、科学分析、专家评议的共建程序，企校合作逐步走向规范化轨道。

为掌握山东省经济发展战略和转变发展方式对工科专业人才的需求，省职教办先后发放调查问卷 3000 余份，召开了“黄河三角洲高效生态经济区建设人才需求座谈会”和“山东半岛蓝色经济区建设人才需求座谈会”，组织行业、企业和院校面对面地进行了人才供需对接。

在此基础上，为确保新设工科专业的严肃性、科学性和权威性，省经信委职教办组建了由省内知名专家、学者及行业、企业资深代表等 55 人组成的“企校共建工科专业专家委员会”，组织专家围绕山东省企校共建工科专业的相关要求，结合我省实际情况，集中对拟新设工科专业的科学性、合理性和可行性进行分析论证。组织专家们开发了“企校共建工科专业及实训基地统计分析系统”，建立了符合山东省产业发展需要的共建工科专业数据库，提出了适当增设专业和建议不再增设三类专业名录。

在做好省内校企共建工作的同时，2012年，省经信委职教办两次组织省内有关企业和院校相关负责同志，就学科专业建设和企校合作培养人才情况赴台湾进行了实地考察，学习借鉴台湾在企校合作培养人才等方面的先进做法和经验。

三、不断创新发展，校企共建稳步推进

近年来的探索与实践，省经信委职教办在校企共建方面积累了许多经验，取得了丰硕成果。省政府每年都把部分校企共建工科专业列入增设推荐目录，省经信委职教办根据目录进行调研和论证，并根据相关结果进行增设。2013年上半年，围绕山东省现代装备制造、新能源、新材料和新信息等产业发展对人才的需要，在本科院校新设置了飞行器制造工程、能源与动力工程和光电信息工程等5个本科专业；在高职院校新设置了特种钢轧制技术、物联网应用技术和机电一体化技术（3D打印技术应用方向）等10个专科专业。同时，还结合国家工科专业目录调整情况，与有关院校沟通，逐一了解落实各院校现有工科专业设置与国家新目录的对接情况、人才培养情况和新专业增设计划等，提高企校共建融合度和人才培养质量。目前，山东企校共建工作在各级领导的重视支持下，按照人才培养的需求，坚持思路创新，工作创新，在创新中稳步发展。

（本刊编辑部）

[按语]: 球迷们都知道, 中超联赛的赛场上活跃着一支青岛中能足球队, 其隶属于青岛中能集团。今年 8 月 23 日, 山东省企业培训与职工教育重点课题负责人研讨会一行来到中能集团参观, 被该集团在企业培训方面的独特探索所吸引。

学习型企业是怎样炼成的

工作到老学到老的自觉学习氛围

中能集团创建于 1987 年, 在短短 20 多年的时间内, 逐步成长为一个横跨制造业、文体旅游产业、新能源与资源再生利用产业三大板块, 集文化旅游、体育产业、文化传媒、线缆制造、新能源、房地产开发、资源再生利用、酒店管理、化工等九大业态于一身的现代化企业集团。

在企业培训工作中, 中能集团主要以安全、技能为主并结合集团战略规划、转方式调结构的需求、经济形势的发展等, 及时对员工开展极具时效性的培训。随着企业做大做强, 新进员工越来越多, 员工的知识结构、水平等参差不齐, 对此, 集团作了相应的探索。比如, 针对刚毕业的大学生, 主要对他们进行社会实践、生产经验等方面的培训; 对非学历性工人, 主要引导提升他们的价值观和认知能力; 对所有员工都要进行管理机制培训等等。

“我们把部门经理定位于工作者、管理者、学习指导监督者, 三重身份集于一身。每年、每个部门经理都要讲一到两个课题。他们实在讲解不明白、不彻底的课题, 就报到我这里来, 然后大

家一起研究，最终形成适用于整个集团的培训课件。”集团副总裁、经济师路致收先生说。

在中能集团内部刊物《中能人》上，路致收先后发表了《基础管理工作是做好企业管理的关键》、《浅谈经营发展中的企业商业模式》等文章。员工们也常发表一些在企业管理、职工教育、生产技术、操作规程等方面的心得体会文章。

到2008年时，中能集团已经初步形成了一套与企业文化密切联系的培训管理体系，形成了“工作到老学到老，企业与员工共同成长”的全员学习氛围。

总结自基层的企业内部培训

谈到培训方式，路致收告诉记者，他们也经常从企业外部聘请专家、教授到企业对员工进行专题授课，或者根据需要派员工出去参加相关培训。“从一定意义上来说，我觉得，内部培训更为实际，更能满足职工需求。”

每个月，集团都会安排一定次数的座谈会，主要的与会者是普通员工代表。他们把培训需求反映给集团，而相关领导或部门经理把集团的一些新思想传与大家，这也是中能集团培训体系的一个重要组成部分。通过这种方式，中能集团总结、设计出了很多课题，切实满足了广大职工的需求。

经过近几年的实践，中能集团的内部培训对员工成长产生了很大影响，员工找到了发挥自己才能、实现人生理想的途径，使他们从思想上、行动上成为企业的主人。

在路致收看来，不学习就看不到未来的世界，就很有可能被市场所淘汰。“只有不断学习与创新、不断总结才能有更大的提升。”根据在企业培训与管理中的工作经验，他先后编写了《项目管理与危机化管理知识》、《浅谈有效沟通与管理》、《营销管理》等课件，很受员工欢迎。

保证培训效果的评价监督体系

每年10月份，中能集团各部门都要制定次年的年度工作计划。年度培训计划是其中比较重要的一条。这份计划要交给集团备案，作为部门经理考核的基础和依据。

该集团企业培训的监督评价体系，主要由两份材料组成。一份是培训评估表，另一份是中能集团督查督办通知单。

培训评估表上，培训内容、培训师、培训组织情况、效果等都细化为具体项目，由学员为各项目打分。培训结束后，集团会根据学员打分情况，对该次培训或课程进行综合评价，并形成书面形式的评估报告。督查督办通知单则明确标识了督查督办对象、内容、限期等。集团根据年度培训计划对各部门进行督查，如果不能如期完成，该部门会收到督办通知书，若督办不力，相关部门经理会受到一定的处罚。经过近年来的努力，集团内部形成了良好的学习风气，员工素质得到了明显提高，中能集团基本达到了建设学习型企业的目标。

（李强）

【理论研究】

浅析企业高技能人才培养的有效途径

高技能人才培养是提高企业员工整体素质，提高企业核心竞争力，实现油田企业发展的重要一环。只有加快高技能人才的培养步伐，提高教育培训质量，才能为油田企业发展提供可靠的人力资源保障。高技能人才的培养是一项长期而复杂的系统工程，既要解决数量更应重视质量，需要全方位的统筹考虑。

一、企业重视，健全激励机制

1. 形成崇尚技能的大环境。高技能人才的成长最重要的舞台是企业，企业在高技能人才的培养上要有主体意识，为技能人才操作技能的提高、实践经验的积累创造条件。由于高技能人才培养的过程和效果的潜在性，造成企业领导对高技能人才的培养工作重视不够，缺乏长远规划，措施不够得力，工作得不到落实。因此，必须大力营造尊重高技能人才的良好氛围，宣传高技能人才在经济社会发展中的地位和作用，展现他们的技术价值，从而在全社会营造尊重劳动、崇尚技能的大环境。

2. 健全高技能人才培养激励机制。对高技能人才的培养是一项成本高、周期长、专业性强的培养，因此，企业应当健全有效的激励机制，使高技能人才在物质上和精神上得到应有的回报，保持技能成才的积极性。建立使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系的企业职业技能等级制度，优化企业内部高技能人

才成长的环境。企业要通过实行首席技师、技术带头人、名师带高徒、以优秀技术工人名字命名操作法、先进生产者或先进班组的评选等，为优秀技能人才充分发挥作用搭建平台。在企业内部分配制度上，要向技术工人特别是一线高技能人才倾斜，把技能人才的工作业绩作为分配要素。

二、加强管理，完善培训体系

1. 强化师资队伍建设，保证高技能人才培养质量。师资队伍建设是提高高技能人才培养质量的重要保证，建立一支高学历、高技能的师资队伍是一项重要任务。充分利用油田各职业培训中心师资和教学上的有利条件，实现高技能人才的集约化培养，建立高技能人才进修和培训制度，为他们继续学习提供条件。同时发挥技师、高级技师在传授技艺方面的重要作用，明确高技能人才传帮带的责任，把带徒作为技师、高级技师的考核内容之一，把技师、高级技师的绝活变为企业的共同财富。

2. 完善技能鉴定和考核评价，为职工学习技能设立目标。高技能人才与其他人才比较，更侧重于技能、技巧和经验，“高技”、“绝技”和“经验”的形成来自不断的学习、思考和积累。因此，我们应变注重工作经历为注重实际技能，在严格鉴定标准的前提下，对通过勤学苦练、刻苦钻研、技能熟练且表现优秀的职工放宽工种工龄限制，破格予以考核鉴定。建立起以职业能力为导向、以工作业绩为重点，并注重职业道德和职业知识水平的技能人才考核评价体系。对有突出贡献的技术骨干，可破格或越级参加技

师和高级技师的考评。

三、动态管理，建立长效机制

加强对高技能人才的动态管理，通过建立高技能人才库，完善管理机制，让高技能人才时时感到有压力，也让非高技能人才有动力，有奔头。通过经常化、制度化的动态管理，使企业拥有一支具有旺盛创新精神、不断进取的高技能人才队伍。充分发挥技师协会作用，激发高技能人才在技术革新和技术改造中的突出作用，做好高技能人才资源的储备与综合开发，促进高技能人才的合理配置，为高技能人才的培养交流搭建服务平台。建立相关工种的专业委员会，让更多的高技能人才参与一些新项目的研发、技术革新和改造、疑难技术课题和技术攻关等，推动他们向知识性、研究型、创新型转变。建立高技能人才多样化的培训模式，比如岗位练兵、技能大赛，既为高技能人才提供一个展示自我价值的平台，又可以锻炼技术工人的心里素质，帮助他们完善自我。制度化的岗位练兵、技能大赛是培养高技能人才的有效措施，应根据企业工作需要，定期组织各种类型的岗位练兵和技能大赛活动，推出一批岗位标兵和技能能手，大张旗鼓的进行表彰和宣传。要建立起动态管理的长效工作机制，建立健全各项协调工作机制，解决高技能人才培养的实际问题，保证人才队伍建设长远目标的实现，使这项工作不断制度化，科学化、规范化，更好的为企业发展服务。

(胜利油田滨南采油厂)

围绕中心强化管理 创新思路追求实效

近年来，学院在充分分析内外部发展环境的基础上，确立了“做强人才培养，服务企业发展”的战略思想和“建设中石化一流人才培养基地”的远景目标，坚持实施可持续发展战略。经过多年的实践，我们提出了科研工作要紧紧围绕企业、学院发展目标，以政策导向、制度规范为保障，充分发挥教研、科研对促进企业、学院发展的引领和支撑作用的基本思路。

一、坚持立足服务企业、服务学院发展抓科研

一是重视课题立项研究。根据学院“做强人才培养，服务企业发展”的发展思路，突出课题研究的科学性、先进性、针对性和实用性，注重课题研究的应用价值和学术含量。如今年我院承担的《关于提升油田人才培养质量的研究》、《高职院校教师向企业培训师转型的路径研究》、《胜利油田高技能人才胜任力模型的构建与应用》等8项山东省企业培训与职工教育重点课题，就是围绕学院发展目标，为打造品牌培训项目、提升培训质量、加强品牌师资队伍建设、创新培训项目管理等问题，提出的研究课题。

二是强化科研成果的推广。学院批准和推荐立项的研究课题，具有很强的针对性和实用性。一方面，对来源于学院培训教学工作实际的应用成果要求在本院及相关领域推广使用。另一方面，加强科技成果转化的培育，使之尽快推广转化。这些具有实用性、针对性科研成果的转化与推广，推进了培训模式创新，密切了校

企合作，提高了学院为企业技术服务的能力。

二、坚持科研制度创新，保障科研工作健康发展

目前，我院已修订完善了科研督导员制度、科研工作量化考核激励约束制度等多项科研管理制度，保证了学院各项科研工作的规范高效运行。在增加教师科研压力的同时，科研激励机制也及时落实到位，奖励承诺及时兑现。

与此同时，学院把科研工作放在塑造人、培养人、发展人的高度来认识，放在促进学院内涵发展和提高学院社会知名度的位置来强化，放在孕育名师、大师，提升学院办学实力的角度加以重视。特别是从事培训和高职教育的教学人员、管理人员，都能把科研工作放在促进自己的职业生涯发展，促进学院协调、可持续发展的高度来认识。

三、坚持科研创新对培训创新的引领和支撑作用

一是加强企业培训与职工教育重点课题研究，促进培训理念创新、管理创新，建立科学的培训质量考核监控机制，精心打造培训品牌。二是坚持经营培训的理念，不断整合和优化培训资源，加强培训成本控制管理，实现培训效益最大化。三是以课题研究推进培训模式创新，目前在学院培训中广泛采用的“五零制”、“导演模练”、“差异化”等培训模式就是科研与培训相结合的成果。四是注重把科研成果转化为工作成果，使培训工作更加科学化，进一步提高培训工作的水平。

(山东胜利职业学院)

【政策解读】

山东省构建校企合作动力机制

推进产学研深度结合，积极建立健全、落实有关校企合作的财政、税收激励政策，引导和支持学校与企业合作办学、合作育人、合作就业、合作发展。鼓励企业投资捐赠职业教育，对企业通过公益性社会团体或县级以上政府及其部门用于非营利性职业学校的捐赠支出，在企业年度利润总额 12% 以内的部分，准予在计算应纳税所得额时扣除。鼓励企业接收学生实习、实训、学徒，企业为接受学生实习实训支付的报酬等费用支出，按规定在计算应纳税所得额时扣除。鼓励学校勤工俭学开展生产服务性实习实训，以保证学生专业技能训练需要，分担教学成本开支。对从事学历教育的学校提供教育劳务取得的收入，学生勤工俭学提供劳务取得的收入，学校从事技术开发、技术转让业务和与之相关的技术咨询、技术服务业务取得的收入，免征营业税……开展生产服务性实习实训取得的勤工俭学收入可提取一定比例支付师生劳动报酬。财政可安排专项资金推动建立学生实习责任和校方责任相统一的保险制度。对在企业建设的公共实训基地、工程实践中心和承担学生实习实训任务的企业给予财政补助。

（摘自《关于加快建设适应经济社会发展的现代职业教育体系的意见》鲁政发〔2012〕49号）

【热点探索】

“人力资源管理师”认证培训成热点

在发展模式转变及公司治理结构优化的背景下,人力资源已成为企业持续发展的最重要资源。国家劳动和社会保障部明确规定“从事人力资源管理工作的人员必须持证上岗”,由此,报考“人力资源管理师”成为当前许多人的热门选择。

国家资格认证的“人力资源管理师”,分为初级、中级和高级,每年5月和11月组织两次全国统考。中、高级人力资源管理师是现代公司中最重要、最有价值的顶尖管理职位之一,是CEO的战略合作伙伴和核心决策层的重要成员,肩负着制定计划、开发人才、建立机制、管理团队、推动文化等重要职能。获得中、高级人力资源师是向企业副总裁、咨询师、培训师转型的重要条件;是具备实战工作经验及战略整合思维的有力证明;也是各大企业聘用高级人才的参考标准,因为证书本身具备了相当的权威性与影响力。

当前,各高等院校、社会团体和培训机构,都把“人力资源师”认证培训作为培训重要内容。山东省职工教育协会与有关部门配合,已全面开展“人力资源管理师”考前培训工作。培训主要采取集中培训、企业单训、自学辅导等形式进行,每期培训为7天,每个周末上课。

创业广场：为大学生提供就业平台

李沧区政府针对大学生就业难的问题，积极探索政府出资、购买社会服务的新途径，收到良好效果。他们选定托普集团创办创业广场，为大学生提供创业基地。托普集团投资 800 余万元对场所进行整改装修，建成 5000 多平方米的创业广场，并于 2012 年 12 月正式挂牌营业。

目前，创业广场为进驻创业实体提供房租减免、水电费减免等创业补助，积极帮助他们落实税费减免、一次性创业补贴、岗位开发补贴、小额担保贷款及贴息、创业培训补贴等优惠政策，同时还为大学生提供政策咨询、信息服务、项目开发、风险评估、开业指导、跟踪扶持等一条龙创业服务，使大学生实现了以创业带动就业的良好效应。

广场主要接纳三类企业进驻，分别是毕业 5 年内的大学生(含在校生)和留学回国人员自主创办的企业，具有优质创业项目的高端人才创办的企业，中型企业的科技成果转化和培训机构。根据协议，政府方面会根据创业实体的进驻数量、房屋租赁情况，以房租的形式给予补贴。托普集团总经理王涛宇告诉记者，“创业实体进驻的第一年，房租是全免的，这样会让创业实体更有余力来进行自我发展。”目前，已有近百家创业实体进驻李沧区创业广场，在这里均得到了较好发展。

(本刊编辑部)

【各地信息】

2013 年省产学研展洽会结束：9 月 6 日至 9 日，山东省产学研展洽会在淄博国际会展中心举行。本次展洽会重点突出了高端制造和新材料产业的产学研合作创新成果，主要通过展览展示、推介交流、合作洽谈等活动，深度推进产学研合作，不断提升我省企业的技术创新能力和核心竞争力。本次展洽会共签 257 项产学研合作项目，其中合同 196 项，总投资 165 亿元，技术开发费 21 亿元，技术转让费 3.4 亿元。

(鲁 言)

“市场营销管理与实务”培训班在济南举办：6 月 7-8 日，省职工教育协会在济南举办了“市场营销管理与实务”培训班，来自企业负责人、营销总监、销售经理及高校相关人员等共 80 余人参加了培训。培训班邀请管理专家、营销专家杨秉强教授授课，并现场解答了学员提出的疑难问题。

(协会秘书处)

第四期财税培训班圆满结束：9 月 13 至 14 日，省职工教育协会举行了第四期财税专题培训班，邀请省著名财税专家、资深注册会计师靳启田博士为 50 多名学员作了“税务稽查重点与企业应对实务”的专题报告。授课专家紧密结合山东企业实际，详细讲解了国家税务稽查的政策和重点、税务稽查中企业需注意的问题和应对操作实务，受到学员好评。

(协会秘书处)

惠民县开展企业家系列培训：8月3日，省职教协会在惠民县举办了企业家系列培训第二期培训班，来自该县各类企业的中高层管理人员共80余人参加。培训班邀请融资专家任为民做了“困境中共同寻找中小企业融资之路”的主题讲座。从2008年以来，该县积极与省经信委职教办、滨州市职教办合作，以提高现代经营管理水平和企业竞争能力为目标，开展了多层次、多形式的培训活动，着力培养和打造一支懂经营、会管理、善决策、能创新的企业家队伍。

(惠民县经信局)

报：省委常委、常务副省长孙伟，副省长张超超；副秘书长张德宽；
省委研究室、省政府研究室；省经信委主任、副主任；省职教办
主任、副主任；省职教协会会长、副会长。

发：各市职教办主任、副主任；协会会员单位、有关高校和企业。

主办单位：山东省职工教育协会

网 址：www.zjb.gov.cn 邮 箱：sdzx8082@163.com

联系电话：0531-86109138 86922252（兼传真）
