

企业继续教育机制创新的可行性及对策研究

郝琳琳

(河北软件职业技术学院,河北 保定 071000)

摘要 培训成本及员工的高流动性造成了企业对员工继续教育投入的不足。国家应当利用大数据分析,从政策上制定约束性的培训计划,并对培训成本进行利益补偿,以激发企业和员工开展继续教育的积极性。政府应当根据人才需求的大数据分析进行持续性的区域性人才供求调研,并据此制定区域性人才发展规划。以税收优惠、财政补贴等方式,将企业对员工培训的外部效应内部化,促使区域内的行业企业关注员工的继续教育,增加对人力资本的投入,使继续教育更好地服务于经济结构的转型升级。

关键词 企业;继续教育;利益补偿

中图分类号:F240

文献标志码:A

DOI:10.13314/j.cnki.jhbsi.20180607.014

无论是从宏观角度实现经济从粗放型增长向内涵式增长的转型,还是从微观角度实现产品的不断升级换代,推陈出新,都需要从整体上提升国家的人力资本质量。全社会人力资本质量的提升不仅需要重视正规的在校教育,更应当关注整个劳动市场中现有的存量劳动力的继续教育与技能提升。实现各个不同层次的技能性人才的培养、储备与不断提升是现阶段我国人力资源管理中迫切需要解决的问题。

一、企业继续教育机制创新的迫切性

(一)经济增长方式转型急需企业继续教育机制的创新

依靠大量投资拉动的粗放型经济增长,因其高能耗、高污染的生产方式面临资源环境承载力的约束,较难实现经济增长的可持续性 & 良性发展。实现经济从粗放型增长向内涵式增长的转型,关键在于技术的进步和创新。无论是自主研发型技术创新还是模仿引进型技术创新,创新产生的基础都在于拥有一定数量规模的有知识、有技能

的新型劳动力。周礼指出,在技术进步条件下,人力资本更容易与技术进步产生互补效应^[1]。刘文军认为,无论从经济增长模式转变角度还是从产业生态化角度,都表明经济发展方式转变的关键是劳动者素质提升^[2]。在当前经济发展过程中,人力资本成为经济新常态下经济增长的新动力。企业通过创新继续教育机制,注重对人力资本的投资,将有助于提升劳动者素质,提高劳动者的生产率和企业盈利能力,也将为技术创新奠定基础,推动国家经济增长方式转变。

(二)培训成本及劳动力高流动性影响下企业缺乏继续教育的动力

企业职工的继续教育与培训主要依靠提取的职工教育经费支撑。按照企业所得税法律制度的规定,职工教育经费应当按照不超过职工工资总额的 2.5% 据实予以税前扣除,并保证 60% 的职工教育经费用于一线职工。但是对企业是否提取了职工教育经费,经费是否应用于一线职工,并没有政策上的约束。受企业培训成本及劳动力就业高流动性的影响,完全依靠企业以职工教育经费的方式提高在职人员的继续教育水平,对经济效益不高的企业来讲很难实现。马双指出,最低工资每增加 10%,企业提供在职培训的可能性显著下降 0.86 个百分点,企业计提的“职工教育经费”显著减少 2.3%^[3]。何亦名调研发现,广东制造业企业培训激励机制严重缺失,制约了产业工人素质的提升,将使经济陷入产业低技能的陷阱,调研结果显示,制造业的人均培训经费仅占城镇在岗职工年平均工资的 0.97%^[4]。刘冰认为农村转移劳动力的就业情况极不稳定,可能是影响企业技能培训的一个关键原因^[5]。

收稿日期:2017-12-18

作者简介:郝琳琳(1981-),女,河北石家庄人,副教授,硕士,研究方向为应用经济。

(三)企业规模和盈利水平制约下中小企业无力承担继续教育

受企业规模和盈利水平制约,继续教育与培训在中小规模企业未受到充分重视。在经济发展中中小企业以其灵活的发展方式,在解决劳动力就业问题上做出了自己的贡献,然而受企业规模及盈利水平的制约,部分中小企业无力承担对员工的继续教育与培训。

(四)国家层面尚未形成可执行和监控的继续教育机制

目前,在职继续教育的发展并未提升到国家层面,没有形成执行性较强并且具备质量监控体系的发展机制。国家在存量人力资本提升方面,尚未形成具有政策性引导并施加一定约束性的可操作的规定,缺乏可执行且效果可控的培训方案,对在职职工的继续教育尚属于企业自发行为,而非必须行为。

从人力资本形成角度来看,就业前的学历教育与就业后的在职教育对人力资本的形成均起到了积极的作用。从经济投入角度来看,国家仅对学历教育进行了实质补贴,对在职教育进行了一般指导性规定,一直以来也未在全国范围内制定针对在职教育的补贴政策。因此,现在企业职工继续教育与培训,其重要性既没有被企业充分认识到,也没有受到国家的高度关注,且缺乏相应的政策引导。为满足经济转型的需求,当前企业继续教育机制急需创新。

二、企业继续教育机制创新的内涵分析

在当前经济发展过程中,人口红利趋于消失。提升现有存量劳动力的生产效率和人力资本水平是未来经济持续发展的新动力。将企业继续教育纳入到国家教育与培训的整体框架,建立能够激发就业人员不断学习和继续教育的机制,将有助于提升社会人力资本水平,提高人力资本对经济增长的贡献率,并促进经济结构的转型升级。为激励企业对职工进行继续教育,在政策的制定上应当考虑涵括以下内容:制定区域劳动力培训规划,建立外部性的继续教育补偿机制,完善继续教育效果监控反馈机制。

(一)基于大数据分析制定区域劳动力培训规划

继续教育的内容应满足企业未来发展的需

求,应充分了解区域性不同层次劳动力的供求情况,根据劳动力的现实供求及未来区域经济发展规划制定劳动力培训提升计划。相对来讲,大型企业代表了较为先进的生产方式,通过对大型企业的重点调研,同时定期收集招聘网站及区域人才市场上的招聘数据,对区域内企业所需人才的特征进行汇总,包括专业、工作经验、工作技能、薪资标准等信息,形成区域性人才需求大数据。根据区域人才需求层次和区域经济未来发展要求制定人才培训计划,以确保为员工继续教育与培训所开发的课程内容符合区域内企业的现实需求。区域劳动力培训计划做到周期性调查与调整,并与培训质量的监督和反馈联系起来,实现与经济动态调整相适应。

(二)从政策激励角度,建立继续教育补偿机制

根据区域劳动力培训提升计划,制定促进职工继续教育的税收优惠及财政补贴等引导性政策,使参与培训企业的投资外部效应内部化,激发企业对员工进行继续教育的动力。为了促使企业重视人力资本对经济发展效益的影响,应当对企业的继续教育与培训加以制度性约束。在员工继续教育制度上,由企业自愿行为改为约束性行为,即制度上要求员工必须进行必要的继续教育,以强制性的措施约束企业对员工的继续教育进行投入。同时保证政策的中性,对企业为员工实际支付因继续教育发生的成本进行利益补偿,使企业不因政策实施而受到利益损害。国家对企业职工继续教育与培训进行利益补偿,使企业对人力资本的投入能够抵偿培训成本,将有助于解决受企业规模限制及劳动力的高流动性影响企业继续教育投入不足的问题。

(三)重视培训质量的监控与反馈,实现培训计划的动态调整

继续教育与培训的质量决定了区域人才培训计划的实施效果。政府部门应对培训效果进行监督。在具体的监督方式上,可以从企业和个人角度进行培训满意度及对未来培训内容需求的调研,并通过独立的第三方机构对培训质量进行监督。政府根据培训质量反馈信息,可以适时调整培训内容和培训方式,实现培训计划的动态调整。

利用大数据建立企业培训支出与经济增长数据之间横向和纵向的对比关系,分析培训费用与

经济增长之间的长期比例关系,对偏离行业平均水平的企业进行重点关注。通过数据分析企业盈利的实现方式是外延式还是内涵式增长,企业是否通过继续教育提升了劳动生产率(即利润总额/企业全年平均人数),继续教育内容和形式如何更好地满足企业的需求,由此实现对培训效果的监督。

三、企业继续教育机制创新的可行性分析

(一)企业继续教育机制创新理论的可行性

企业继续教育创新机制的核心在于,在满足区域经济发展需求的情况下,引导企业关注继续教育,提升对继续教育的投入。国家制定的员工继续教育政策应当既具有约束性,又具有激励性。虽然强制企业和个人进行必要的培训与教育,但同时也配套一定的补偿性政策,从约束和激励两个角度引导企业向员工继续教育与培训投入,达到既促进企业对职工继续教育的关注,又不加重企业经济负担的目的。

政策的实施应使企业或个人对劳动力的继续教育投入获得收益,且收益不会因为劳动力的流动而给企业带来损失。鉴于企业和员工对继续教育的顾虑主要在于培训支付的成本及培训占用的时间,因此应从企业和个人双方角度制定政策,使双方通过培训得到的利益高于成本,这个成本既包括培训需要实际支出的成本,又包括因为培训占用工作时间而带来的机会成本。

(二)企业继续教育创新机制实施条件的可行性

企业继续教育创新机制需要周期性地对区域人才需求及人才供求进行前瞻性的预测,而大数据的应用为周期性区域人才调研和人才需求对比分析提供了可行性。大数据对人才供求的分析,可以为区域人才培训计划的制定与实施提供理论指导,并通过反馈适时调整培训内容和培训方式,以适应经济的动态发展。

“金税三期”汇集了包括企业信息及企业所得税信息的税收大数据,社会保障卡囊括了个人收入、保险等信息数据。依托税收大数据及社会保障卡数据,可以为员工继续教育成本补偿情况和培训效果的监督提供依据。借助大数据分析的技术支持,辅以“金税三期”为代表的企业信息及社会保障卡提供的个人信息,通过大量数据的综合集

成与分析,为企业继续教育创新机制的实施提供了技术上的可行性。

四、推进企业继续教育机制创新应把握的关键问题

(一)继续教育采取的方式

根据国家的产业发展规划,从制度上引导企业和个人进行继续教育,制定国家培训计划。政府根据人才需求调研结果,以战略性新兴产业及高新技术产业为试点,依托大型企业、培训中心与高等院校以招标方式研发培训课程。培训课程内容及培训方式需在国家相关部门备案,在国家相关部门的监督下对培训的内容、方式和效果进行评估。通过对教育和培训质量的持续性追踪,逐渐形成规范、科学、合理的行业企业培训标准。大中型企业可根据企业发展要求,争取培训资质,完成本企业培训计划,有余力的还可以满足其他有培训需求企业的员工培训。中小企业受培训成本约束,可以直接从政府委托的培训部门开设的课程中选取需要的课程学习。

如果企业员工参加培训机构开发的符合行业企业需求的课程学习,国家则依照学历教育中生均拨款的比例折算短期培训的生均补贴金额,对培训机构进行补贴。在培训的实施上,根据企业培训需求对培训内容和方式进行动态调整。依托社会保障卡信息对参加培训的人员以及培训的内容、时间、方式等数据进行追踪分析,根据分析结果可以改进培训方式,调整培训内容,从而使培训切实提高就业人员的生产能力及劳动生产率。

(二)继续教育的利益补偿机制

1. 企业继续教育成本的补偿

(1)实际支付继续教育成本的抵偿。对企业来讲,税法规定企业所得税允许税前扣除的职工教育经费为工资薪金的2.5%。假定企业按税法规定足额提取并将工资薪金的2.5%做为职工教育经费,扣除掉抵减企业所得税的部分,实际相当于企业对职工进行培训时,净支出仅为实际支付职工教育经费金额的75%,只需对此部分费用进行补贴,即可抵偿企业培训的成本。为鼓励企业开展职工继续教育,在企业所得税申报时,设置职工教育经费与职工工资薪金总额的比例,职工教育经费在2.5%以下部分,由国家继续对继续教育与培训实际发生成本在缴纳企业所得税时进行补偿。

因为企业职工参加继续教育与培训对经济有很大的促进作用,所以对职工教育经费实际支付达到2.5%比例,并且教育经费60%的用于一线职工继续教育的企业,在企业所得税缴纳过程中,应允许按照其缴纳的职工教育经费实际发生额的50%进行加计扣除,以作为对企业积极进行继续教育和培训的奖励。尽管国家在激励企业对员工进行培训的过程中给予了一定金额的补贴,但是由于继续教育与培训可以有效提升劳动者的生产效率,从长远发展来看,这些成本终将会从企业新增利润中得到补偿。

(2)机会成本的抵偿。员工培训需占用一定的时间,从当下来看没有给企业带来利益,但是在未来生产中,将逐渐转化为生产力。为了鼓励企业员工进行继续教育与培训,应对培训占用的工作或业余时间的机会成本进行一定的补偿。员工继续教育时间记入个人的社会保障卡,年末企业缴纳企业所得税时,将继续教育产生的机会成本按照行业的平均工资标准和培训时间折算为虚拟工资,在职工工资薪金总额下单独列示,并参照工资的处理方法进行企业所得税的税前扣除。该方法相当于通过虚拟工资的扣除降低了企业所得税,通过税收优惠对企业的继续教育成本进行了抵偿。

(3)其他政策倾斜。余靖中提出对开展职工技能培训工作成效显著的企业,可以在企业申请基建项目立项、政府贴息贷款等方面予以政策倾斜。^[6]因此,将继续教育与培训执行情况计入企业信用信息,对积极开展职工继续教育与培训的企业予以政策倾斜,优先发展。多种政策相结合以补偿企业培训成本,引导企业关注对员工的继续教育,提升劳动生产率。

2. 个人继续教育成本的补偿

对于接受继续教育与培训的个人,社会保障卡会详细记录个人参与培训的时间、内容、费用支出等方面信息,个人培训信息记录延续整个职业生涯,不因就业单位的变化而中断。在职员工的职业继续教育支出由企业负责,国家对企业进行补贴。对于待业人员在待业期间发生的继续教育费用,允许其在再就业后,由企业按照其工资的2.5%逐年在企业所得税缴纳时税前扣除。再就业人员继续教育支出的机会成本在再就业后按照在职人员规定处理。为鼓励个人参加继续教育和培

训,在个人继续教育和培训过程中,因培训产生的机会成本,可以按照平均工资和培训时间进行折算,在缴纳个人所得税时将培训的机会成本进行税前扣除。

(三)继续教育效果的监督反馈机制

1. 利用继续教育信息间的稽核关系监督培训执行效果

目前,在个人所得税申报中填列了养老保险等项目信息,如职工继续教育费用项目(应包括行业平均工资及继续教育时间信息),在个税申报时可明确显示个人参与的职工继续教育情况。通过该项信息和社会保障卡登记的个人培训信息的对比,可以保证培训的真实性。个人所得税申报时对员工的身份证号及工作岗位内容进行了统计,根据个人所得税信息可以汇总一线工人提取的职工教育经费,与企业所得税申报时报送的全体员工的职工教育经费进行对比,可以筛选出一线员工继续教育培训经费支出在60%的,且职工教育经费使用符合国家规定比例的企业,给予按其缴纳的职工教育经费发生额的50%进行加计扣除的税收优惠,作为对企业的奖励。

2. 利用继续教育质量监控与反馈信息实现区域经济发展需求的动态调整

政府部门应对继续教育与培训的质量进行监控,对培训内容和实施方式进行有效监督。将继续教育质量监控和反馈的信息与区域发展人才需求状况相结合,适时调整培训内容和培训方式。在企业培训机制实施过程中不断探索更有效的培训途径和与未来区域经济发展相适应的培训内容,实现培训计划的周期性动态调整。

五、结语

随着经济的发展,新技术不断涌现,就业后的继续教育显得尤为重要。完善企业继续教育,有助于提升存量劳动力的技能,使劳动力更好地适应经济的转型升级,从而有效缓解当前的结构性失业问题。通过继续教育与培训提升劳动者能力,离不开国家政策的支持。国家在出台政策时,要同时兼顾到企业现实需求及区域经济未来发展要求,从利益补偿角度引导企业对员工继续教育的投入,并对培训效果进行有效监督。

参考文献：

- [1]周礼.技术进步与人力资本形成[D].杭州:浙江大学, 2006.
- [2]刘文军.论经济发展方式转变中的劳动者素质提升[J].中国劳动关系学院学报, 2011, 25(4): 36-42.
- [3]马双,甘犁.最低工资对企业在职培训的影响分析[J].经济学, 2014, 13(1): 1-26.
- [4]何亦名.培训激励缺失与产业低技能陷阱——从广东制造业培训困境谈起[J].中国人力资源开发, 2009(3): 68-71.
- [5]刘冰.企业在职培训与农村转移劳动力的人力资本形成[D].杭州:浙江大学, 2009.
- [6]余靖中.发达国家和地区职业培训模式对我国职业培训立法的启示[J].中国培训, 2016(17): 24-25.

Feasibility Analysis on the Innovation of Enterprise Further-education Mechanism

HAO Lin-lin

(Hebei Software Institute, Hebei Baoding 071000, China)

Abstract: The training costs and the mobility of the staff have caused the shortage of the enterprise's further-education. The state should make use of the big data analysis to establish the restrictive training plan, and make benefit compensation for training costs to stimulate the enthusiasm of enterprises and employees for further education and training. The government should establish a sustainable regional talent supply and demand survey based on the talent needs of the big data analysis, according to this, constitute the regional talent development plan. With tax incentives, financial subsidies and other ways, the enterprise will interiorize the external effects of the employee training, promote the industry within the region to concern the further-education of employees, and increase investment in human capital, in order to make further-education better serve the transformation and upgrading of economic structure.

Key words: enterprise; educational fund; benefit compensation

(上接第 53 页)

A Research on Flipped Classroom Design of College English in Application-oriented Universities

QI Yan-jing, HOU He-ying

(Foreign Languages Department, Hebei Finance University,
Hebei Baoding 071051, China)

Abstract: "Flipped Classroom", as a new teaching mode, has not only overturned the order of teaching and learning in traditional classrooms, but also reversed the roles of the teacher and the student in the learning process. It has actually realized the notion of "student-centered" and "learning-centered". The application of "Flipped Classroom" in College English course can contribute a lot to deepen College English teaching reform, thus to cultivate talents with integrated English skills and eventually to realize the objectives of talent cultivation of Application-oriented Universities.

Key words: application-oriented Universities; college English; flipped Classroom