

中部地区人力资源培训机制创新

文/刘桂莉 刘国秋

(一) 人力资源培训现状分析

1. 对培训的重视不够, 培训观念和思维方式不能适应新形势发展的需要

1993年8月国务院颁布了《国家公务员暂行条例》, 此条例包括了公务员培训规定, 这也表明着公务员培训的重要性。但是, 从中部公务员培训现状来看, 除以上条例外, 没有其他的有关公务员培训的配套法规, 对各地政府来讲, 培训也是各行其是, 没有严格规范的要求。各政府未树立人才资源是第一资源的理念。对受训人员来讲, 由于宣传教育不够、约束措施不力, 对培训的重要性认识不足, 不少人力感到培训作用不大, 训与不训一个样。

同时, 随着我国经济的飞速发展, 面临着经济全球化、科技现代化、信息网络化及新经济时代的挑战, 对外开放的进一步扩大, 整个社会都在发生着深刻的变化, 这就要求培训机构的重大改革, 培训观念和思维方式的改变。但是, 培训公务员的施教机构改革不力, 一些教职工观念比较陈旧, 思想不够解放, 市场意识、创新意识淡薄, 培训工作不能主动适应社会主义市场经济和政府中心工作的需要开展培训, 培训的路子不宽。这是公务员培训工作面临的关键性问题。

2. 对培训教育系统建设缺乏深层次开发, 培训机构设置不规范, 培训标准不统一

国家公务人员人力资源开发体系有三个基本层次: 一是基本理论和思想教育系统, 包括政治学、法律学、社会学和经济学等基本社会科学知识的学艺及一个国家时事政治、法律法规、公务道德、廉政思想、行为规范、思维方式、领导方式、管理理念等方面的教育灌输和规劝动员; 二是公务职业技能培训系统, 基于一般公务员技能提高和专门职业岗位提升要求所进行所设置的培训项目系列, 包括岗前入门训练、专门义务培训、任职晋升培训和知识更新培训等; 三是战略性潜能素质开发系统, 是面对未来不确定性和战略性挑战所进行的公务人力资源总体整合开发活动, 包括政治经济形势分析、变革创新训练、战略规划设计和未来远景确定等。我国人力资源培训长期侧重的是政治思想和思想忠诚教育, 导致人力资源的选录和培训过程重政治而轻技能, 以准确的长期战略需求为基础的深层次的培训开发系统并未建立, 导致在实践中常有“学不足用”和“方向迷惑”的滞后感。

公务员培训施教机构的设置负责, 五花八门, 大体上也有五种情况: 一是独立设置的行政学院, 如国家行政学院; 二是设党校, 如江西省委党校, 两块牌子一套人马, 我国目前的绝大多数属于这种情况; 三是设在成人高校, 如江西行政学院; 四是设在普通高校, 如广东行政学院; 五是设在中专学校。同时, 名称也不尽相同, 如有的叫××省行政学院, ××市行政学院; 有的没有加“省、市”, 就叫××行政学院; 地区一级, 有的叫行政学院, 有的叫公务员培训中心。这种复杂的管理体制和办学模式, 缺乏统一的规划、统一指导和统一标准, 施教机构与有关部门的关系不顺, 致使公务员培训出现混乱, 如培训对象、师资、教材、考核、培训时间等, 自定标准, 有的甚至以培训挣钱为目的, 严重影响了公务员培训质量。体制问题已成为公务员培训工作需要解决的根本性问题。

3. 培训师资队伍结构不合理, 整体素质有待提高, 教学方法亟待改进

我国大部分公务员培训任务是由地市级行政管理学院承担的, 由于行政学院建立时间较短, 又加之行政学院多数是设在党校的, 多数教师队伍是党校原有人员, 党校原有的职能和师资力量很难达到公务员培训的要求, 具体表现在: 第一, 是师资队伍知识老化, 观念陈旧, 不能适应新时代公务员知识需求; 第二, 缺乏政府管理方面的实践经验; 第三, 以往党校教育的主要对象是党员和党的领导干部, 内容着重于马克思主义理论和党的路线、方针、政策教育。这与公务员培训相距甚大, 公务员层次多、数量大, 以及要求的知识范围广, 培训的内容还应加上行政管理和业务知识。第四, 对公务员的需求调查的不足, 不太熟悉培训对象的情况和公务员培训教学的特点, 因而教学方法单调, 仍然是以学科式的满堂灌、填鸭式教学方法, 学员主体作用得不到发挥, 教育效果不尽如意。

4. 对培训工作缺乏经费投入, 很多培训机构教学设备陈旧, 教学手段落后

各级政府对教学设备的经费投入较少, 采用多媒体教学、网络教学, 特别是远程网络教学的培训机构更少, 多数中部地区培训机构的教學手段仍然是一张黑板、一本教材、一支笔。这种教学手段与即将进入21世纪科技现代化、网络化和学员多数已使用网络办公极不相称。不可否认, 近年来, 各级政府虽然给一些培训机构投入了不少的经费, 但主要用于基本建设, 如修建培训大楼、改善校园环境、增设运动场所, 然而, 很多培训机构学员住宿条件和学习条件较差, 这些

都直接或间接地影响了培训效果和质量。

更有甚者，中部的一些县区一级没有专属的培训设施和物资，需要培训时，从人员到物品都是临时组织和准备。由于没有专用经费，每次培训只能依靠参训人员单位提供的培训费来支撑，收少了培训难以维持，收多了参训人员单位难以承受，培训只能是简单应付，难以往深层次发展。此外，教学手段与设备缺乏、培训机构单一。所有上述问题导致培训质量偏低，有时甚至流于形式。

5. 对培训工作缺乏政策法规的系统性支持，需进一步加强依法培训

公务员培训立法不仅是我国实施公务员培训的根本法律依据，也为我国公务员培训提供了法律保障。然而，对公务员的培训没有形成系统的法规，特别是还没有纳入全国人大常委会的立法范围，国家公务员培训缺乏法律保证，这导致了培训机构设置的不规范，办学质量不统一，公务员培训工作的混乱等问题。同时，对已颁布实施的法规文件，贯彻执行不力，存在着严重的不依法培训的问题，有的地方还比较严重，如有的机关拒绝送人培训，有的机关把不需培训的送去培训，想被培训的，又不送去培训。由于培训工作缺乏政策法规的保障，公务员培训未达到预期效果，直接影响公务员队伍的素质建设。

(二) 人力资源培训机制创新理念

1. 坚持“以人为本”的文化理念

以人为本就是把人作为经济和社会发展的本原、本体、核心，把人的发展视为发展的本质、发展的目的、发展的动力和发展的标准。树立科学的人才观，必须树立以人为本的理念，把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置，着眼于充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。人力资源培训工作需要以“以人为本”的文化理念。

2. 坚持“以能为本”的价值理念

由于对培训工作的不正确认识，许多参训人员都处于消极被动状态，参训与未参训一个样，甚至将其视为负担。这就需要树立以“能力为本”的价值观念，把人力资源培训与对人力资源的合理使用尤其是晋升结合起来。经过培训，公共部门人力资源的政治素质和业务水平提高，就要适当地晋级升职。一方面，这会鼓舞和激励更多的公务员以积极的态度参与到培训中去；另一方面，这会将更好的公务员选拔到职位上来，从而使人力资源得到充分利用。坚持“以能为本”的价值理念，可以使培训达到的最佳效果。

(三) 人力资源培训机制创新内容

1. 改革培训机构的职能，政府导向与市场导向相结合

《2001-2005年全国干部教育培训规划》指出：“行政学院是培训国家公务员的重要基地。各级行政学院要坚持正确的办学方针，坚持理论联系实际的办学原则，进一步确定和完善班次设置和教学计划，努力做到教学、科研、咨询三位一体，逐步形成有中国特色的适应政府工作需要的公务员培训教学体系。

中国公务员培训机构——行政学院基本上均属于政府主导、国家财政支持，以短中期在职培训为主。中国国家行政学院隶属于国务院，主要负责培训高、中级国家公务员和培养高层行政管理及政策研究人员，学院经费由国家财政全额预算拨款。学院建院10年来(1988至1999年)，共举办培训班104期，培训4600多人，各类培训以短期为主，单班平均培训期为34天。行政学院在举行短、中期在职培训的同时，也在积极努力开拓培训市场，独立或联合开展其他形式的培训，这类班次主要以市场导向为主，社会效益与经济效益兼顾，这些班次的举办，为学院今后部分培训班依托市场机制运行作了有益的尝试。

2. 加强师资队伍的建设，提高师资队伍整体素质，改善教学方法

师资队伍的整体素质，直接关系到培训质量的高低。我们处在飞速发展的时代，更需加大培训者培训的力度，加速专职培训工作者素质的专业化和国际化；有条件的培训机构逐步实现队伍构成的国际化。这是实现上述培训开发改革创新的关键所在。

加强师资队伍的建设，要改革师资队伍结构，使专职教师与兼职教师相结合。专职教师需要面对有实际工作经验的成人学员，起着组织、引导、协调、辅导的作用，必须具备管理项目、掌握研究班课程、主持专题讨论会的能力，要有丰富的阅历和公职经验。兼职教师一般是各相关学科专家、学者、知名教授，或者是相当一级的政府官员。专职教师队伍按照“优化精干、结构合理和专业配套”原则组成，兼职教师主要从具有较深理论功底和丰富实践经验的省部级、司局级国家公务员以及高等院校、科研单位的专家学者中选聘，培训机构还根据需要聘请有关专家学者担任教学顾问，聘请国外专家、教授为客座教授。教师队伍建设实行专兼结合，保持主要课程兼职教师队伍的相对稳定，吸收兼职教师参加教学、科研和有关学术活动，使专、兼职教师协作配合、优势互补。在创新培训方法方面，要根据不同的对象，采取灵活多样的教育培训方式，积极开展网络教育和远程教育，发挥好中国国家教育培训网的作用。积极采用小组教授式教学，情景模拟和案例教学等现代教育培训方法，增强教育培训的吸引力。

3. 坚持培训与合理使用相结合，完善教育培训激励机制

要解决公务员参加培训动力不足，积极性不高的问题，必须要尽快完善培训的激励机制，使培训与合理使用人才真正结合起来，切实做到“不经培训不上岗，不经培训不任职，不经培训不提拔”。把教育培训期间的学习成绩视为工作成绩，改变“学与不学一个样，学好与学坏一个样”的现象。建立以能力和工作业绩为导向的用人机制，引导公务员注重自身素质和能力的提升，激发公务员自觉学习、积极参训的内在动力，形成自觉求学、竞争参训的良好局面。

同时，可根据人力资源培训需求调查分析，了解被培训者真正的需求，从而调动其学习的积极性，也可促进培训激励机制的建立。培训需求分析使培训工作的基础和首要环节，是保证培训有效性的前提。根据需求的调查分析，锁定培训目标，寻求实现培训目标的最适宜的培训方式和培训手段。这有利于激发人力资源培训的兴趣和动力。

4. 建立规范的培训评估体系，加强培训工作的法制化建设，完善人力资源培训机制

培训评估是对有关培训信息进行处理和应用的过程，在培训活动中具有重要的意义。通过对培训前、培训中和培训后的全程培训评估，可以实现对培训过程的全程控制，从而使培训需求确定更加准确、培训计划更加符合实际需要、培训内容与形式更加相得益彰，更为重要的，是对培训实施中出现的偏差进行及时纠正，增强了培训的系统性。

人力资源培训是公务员应享有的基本权利和义务，加强对培训工作相关法规政策的制定及业务指导、监督的研究，整合培训资源，使培训立法条文更加具体化，使培训真正成为公务员的基本权力。对已有的条文规定要不折不扣地执行下去，把干部培训从“软任务”变为“硬要求”，进一步规范 and 促进干部培训工作的发 展，为完善人力资源培训机制提供法律保障(作者单位：南昌大学法学院公共管理学系)

相关链接

贫困地区要正确处理好引进外地人才与用好本地人才的关系
运用模式构建国有企业基层员工职业生涯阶梯
浅析现代企业人力资源激励的创新机制
长三角人才一体化
对当前职工队伍素质创新的思考
中部地区人力资源培训机制创新
顺应海洋经济，调整地方国际贸易人才培养方案
有效的员工培训模式能促进现代企业竞争力的提高
人力资源管理中双因素理论在辅导员队伍建设的运用

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心