

# 加强干部教育培训针对性与实效性研究 ——以国网重庆市电力公司干部培训为例

蔡 博 徐钦华 卜宇羽

国网重庆市电力公司技能培训中心 重庆 400000

## 【作者简介】

蔡 博 1991年11月 汉族 男 重庆市开州区 助理工程师 大学本科 研究方向:党建及领导力

DOI: 10.18686/jxgc.v1i4.20135

**【摘要】**培养一支忠诚干净有担当的高素质专业化干部队伍,调动和发挥干部的积极性、主动性、创造性是央企干部培养的重要任务,本文依据干部成长规律和领导人员教育培训规律,重点研究领导干部教育培训的针对性与实效性,并结合国网重庆市电力公司干部教育培训存在的问题与企业实际情况,提出了如何加强国有企业干部培养的质量和效果的方法与措施。

**【关键词】**干部培训;针对性;实效性;对策建议

## 1 研究背景

干部教育培训作为全方位提高干部综合素质的重要途径,关系党的工作全局,具有不可替代的战略意义。习近平同志强调:“干部教育培训工作的重要作用,决定了任何时候这项工作都只能加强而不能削弱、只能抓紧而不能放松、只能改进提高而不能停滞不前。”

干部培训的规模不断扩大,培训的质量不断提升,但针对性、实效性不强仍是干部反映最强烈的一个问题。在总结实践经验的基础上,中央制定下发了《2010—2020年干部教育培训改革纲要》《关于推进学习型党组织建设的意见》等一系列文件,对干部教育培训工作提出新的更高要求。国家电网公司贯彻中央、省委要求,出台了干部教育培训5年规划,明确了2018至2022年干部教育培训的指导思想、重要指标,部署了5项重点任务,制定了5类干部教育培训项目。干部教育培训针对性实效性问题的归结就是培训质量问题,不断增强教育培训工作的针对性、实效性,是推进干部教育培训改革重中之重的工作。

## 2 调研资料分析

### 2.1 调查的基本情况

向国网重庆电力公司教育干部发放问卷400份,回收364份,有效回收率90.01%,问卷回收后做了翔实的数据统计。在此基础上,走访了主城片区、渝东北、渝东南、渝西片区等,与25位干部进行了访谈,全面深入地了解教育干部培训的实际效果、存在问题及培训意见建议。

### 2.2 对培训的总体评价

从评价来看,被调查对象对教育干部培训都持有积极、肯定的态度。在访谈中,也进一步了解了干部培训的实际效果:第一是开阔了眼界,其思想观念也发生了变化;二是干部的理想信念、党性修养和职业素养得到了提高;三是培训为广大干部搭建了学习交流的平台,进一步促进了干部的全方位学习。干部教育培训取得了一定的成绩,但在现实中仍存在一些困难和问题。被调查对象普遍认为,培训使他们提高了理论水平和能力,但在工作实践中却面临着一些困惑与难题,由此表明干部教育培训的理论与实践有一定的差距。关于培训改革的重点,83.86%认为有必要提高干部教育培训的针对性和实效性。

### 2.3 影响培训针对性和实效性的因素分析

培训是否具有针对性和实效性,受很多因素的影响,如经费投入、课程设置、教学方法、师资情况等。通过调研分析,影响干部培训针对性和实效性的问题主要表现在以下几个重要方面:

一是培训需求调研,培训需求调研是提高培训实效的前提。调研得知,多数干部希望进行培训前的需求调查,以把握参训干部培训需求,为培训规划设计提供依据。

二是训前的沟通交流,训前沟通交流是提高培训实效的关键。与干部访谈中发现,培训前干部对培训的整体情况并不了解,又因为训前的沟通交流不够,故培训不能有的放矢,出现理论与实践相脱节的现象。

三是培训师资,培训师资是提高培训实效的必要保障。访谈结果表明,在培训师资的安排上兼职内训师长期从事其他工作,干部培训的经验比较欠缺,在培训实践中,理论知识“满堂灌”的现象比较普遍。

四是培训方式,培训方式是提高培训实效的保证。调查问卷结果反映,培训机构对干部在受训过程中主体参与作用的重视不够,专题讲座多、研讨交流少,甚至大多数干部培训没有研讨交流,达不到预期效果。

五是训后跟踪与信息反馈,训后跟踪与信息反馈是提高培训实效的重要举措。调研发现,大多数培训对象希望培训后与培训机构、教师保持联系,继续学习。72.62%认为有必要对干部进行训后跟踪,当前的培训缺乏训后的跟踪信息反馈,导致培训的效果难以巩固。

### 3 干部教育培训中存在的主要问题

#### 3.1 缺乏系统的培训规划体系,没有将干部教育培训放在重要战略位置

干部培训管理目前很大程度上属于传统的人事管理模式,选拔、培训、使用和激励等环节没有有效整合,形成合力。同时,对干部教育培训的重要战略地位认识不足,没有切实将干部培训与领导人才的选拔使用、考核激励联系在一起,单纯地就培训抓培训,影响了干部教育培训功能的充分发挥。

#### 3.2 培训结构不合理,针对性和实效性不强

第一,理论教学与工作实践脱节,培训效果不明显。教学内容针对性不强,教学内容与提高干部综合素质的要求脱节。第二,教学形式单一,教育培训方法与干部实际不相符。教学模式的创新程度不够,教学中强制灌输多,民主研讨少,课堂面授多,社会调研少,仍以传统讲授式的教学方法为主,缺少互联网、大数据、云计算、人工智能等新知识新技能学习培训。第三,培训需求分析不充分,干部教育培训缺乏针对性与实效性。

#### 3.3 教育培训能力建设不足

第一,师资队伍建设亟待加强。缺乏一支在敬业精神、理论功底、政策水平、知识储备以及实践经验、讲课艺术方面能够与干部教育培训基本要求相适应的教师骨干队伍。

第二,培训项目的开发与实施仍待完善。缺乏科学的培训需求分析,培训课程往往是个“大拼盘”,缺乏逻辑性和联系性;缺乏专业化的课程研发队伍,导致培训课程设计很大程度上存在经验性;对教师和干部缺乏科学的培训评估机制和有效的评估方法,不能有效发挥对教师教学和干部学习的引导、激励作用。

## 4 加强干部教育培训针对性与实效性的对策建议

### 4.1 创新干部教育培训内容

#### 4.1.1 全面深入开展习近平新时代中国特色社会主义思想教育

干部培训的主题思想要紧紧围绕党的路线,目前,我国十八大以来面对干部培训重点开发三类培训课程。首先需要深入贯彻落实中国特色社会主义理论体系的思想理念,其次培养干部提升自身素质,以实际问题为案例,通过分析解决,从而提高干部在面对面问题时的实际分析能力。最后是干部要坚持中国共产党的领导,干部要提升自身党性建设。

#### 4.1.2 社会主义核心价值观体系教育

坚定建设“三型两网”世界一流能源互联网企业的职业追求。扎实开展宪法、中国特色社会主义法律体系和国家基本法律培训,引导领导人员不断提高掌握运用法律政策的能力,依法履行岗位职责。加强思想道德教育,引导领导人员自觉追求高尚情操、恪守职业操守,弘扬企业家精神,树立良好社会形象。

#### 4.1.3 复合型知识培训

着力培养又博又专、底蕴深厚的复合型干部,做到既懂经济又懂政治、既懂业务又懂党务、既懂专业又懂管理。加强党的路线方针政策和宪法法律法规学习培训,开展经济、管理、人文、科技等各方面基础性知识学习培训,开展互联网、大数据、云计算、人工智能等新知识新技能学习培训,帮助干部完善履行岗位职责必备的基本知识体系,提高科学人文素养,建立学习型生态组织。

### 4.2 分层设计各类针对性培训

#### 4.2.1 加强领导人员综合素养提升,实施新任职领导人员履职轮训计划

着眼推动新任职领导人员尽快转变角色、适应岗位,突出政治引领,以提升思想政治素质、管理能力、专业水平和职业素养为重点,加强新任职领导人员培训,着力提高其履职本领。

主要举措:①每年举办1期新任职领导人员培训班,突出理想信念教育。②根据新任职领导人员分工,组织实施精准培训,推动新任职领导人员在“博”学和“精”研上下功夫,提升职业素养。③围绕新形势和公司新战略发展要求,举办新任职领导人员形势教育专题培训班。④开阔新任职领导人员眼界,有计划安排新任职领导人员走进各大优秀企业内部,学习先进经营管理理念。⑤举办新任职领导人员领

导科学与领导力提升专题培训班。

#### 4.2.2 打造体系化、专题化、定制化和菜单式的培训

坚持以差异化、个性化培训为着力点,深入挖掘内部典型经验、案例和先进事迹,借鉴先进教学手段和方法,提升课程研发能力,为培训学员提供“体系化、专题化、定制化、菜单式”培训项目。体系化项目是由具体的专题培训项目构成的,具体的专题培训就是针对具体的目标人群,设置相对具体的培训目标的项目。定制化和菜单式培训是指结合电网公司和参训干部的具体需求,在普适性专题项目的基础上提供给参训干部更多的个性化选择,进而打造出的个性化项目。

#### 4.3 加强教育培训能力建设

##### 4.3.1 师资队伍建设

实施“名师工程”,采用挂职培养锻炼、培训合作交流、重大课题攻关等方式,培育党校师资和研究人员队伍,拓宽人才引进渠道,改善教师队伍结构,建立起一支以知名高校和党校教授、企业高管、业界专家为主的精英外训师队伍,一支以内部领导人员、巡查等专家、先进人物、兼职师资为主的骨干内训师队伍,一支以公司党校、公司党委职能部门和基层单位党建专家、顾问团队为主的研究队伍。

##### 4.3.2 课程教材建设

加大党校精品课程储备,实施“名课工程”,开发与党校分校资源紧密结合的品牌课程,形成具有模块化、分类别、系统性的课程体系。加强案例推广,在重点培训项目中引导学员“两个带来”(带来案例、带来问题),完善、提升、固化案例成果,形成典型案例成果库。对接公司党委“旗帜领航、文化登高”计划,开展“五个一”工程,广泛传播公司核心价值观。

##### 4.3.3 教培形式创新

根据培训对象和培训内容的不同,创新教培理念和教培方式,强化能力培训和实践锻炼。积极运用案例式、研究式、体验式、菜单式选学等模式,着重推广翻转课堂、微课堂、持续课堂等培训新方法,运用互联网思维,注重学员体验。大力推广“互联网+”教育培训模式,让干部自主选学,有效扩大干部在教育培训中的选择权,满足多样化、个性化和差异化学习。

#### 4.4 规范管理制度建设

##### 4.4.1 完善需求调研和调训制度

干部的培训要有时代性,每一期干部培训都有其自身的特点,每一位干部的学习需求又不尽相同,必须在方案设计之初就对学员做好培训需求调查。对于作为系列培训的青年干部培训班,应该本着“缺什么,补什么,需要什么,培训什么”的原则,针对学员的需求和特点,对于与时俱进的相关内容则要及时更新,使培训内容从“大而广”向“专而精”转变。

##### 4.4.2 健全干部教育培训监督机制

健全干部教育培训监督机制,加强学风建设。组织部门在干部考核、晋升任用时,应将干部接受培训的情况作为一项核心内容进行考核。将干部培训期间的学习态度、参与程度、课堂互动效果、学习成果作为评价学风情况的重要内容。也要将干部学习培训期间的表现纳入干部日常监督管理范围。进一步完善干部教育培训各项规章制度,坚持从严教育、从严管理,需要将这些理念融入干部培训的每个阶段。

##### 4.4.3 建立健全学员考评激励制度

全面考核评价参培领导人员的学习态度和表现、理论知识掌握程度、党性修养和作风养成情况以及解决实际问题的能力等,注重在培训中了解学员表现。完善领导人员教育培训情况登记、反馈、跟踪等信息化管理制度,全面记载、跟踪领导人员参加教育培训情况和考核结果。建立培训结果运用的激励约束机制,把领导人员学习培训情况作为选拔、培养、考察、识别领导人员的重要依据。

##### 4.4.4 建立健全教育培训工作质量评估制度

加强干部素质考核,将干部的学习态度、出勤情况、参与研讨交流、撰写心得体会情况、班委会鉴定等作为培训考核的基本依据。重视干部能力考核,采取论坛、课题研究、设计企业发展规划文案等多种形式对参训干部分析问题、解决问题等方面能力进行考核。培训结束后,广泛听取参训干部对进一步改进培训工作的意见与建议。并对送训单位和参训干部进行跟踪回访与反馈,根据多方面情况反馈,做好培训内容需要度、授课质量满意度以及培训水平的综合评估。

#### 【参考文献】

- [1]中国政府网. 中共中央印发《2018—2022年全国干部教育培训规划》[EB/OL]. [2018-12-30].
- [2]孙春林. 对干部教育培训先导性作用的认识——从历史的视角来看[J]. 人民论坛,2013(20):212-215
- [3]周子涵. 新时代党校干部培训改革创新探讨与实践[J]. 管理观察,2018(24):87-88+92.
- [4]胡奕. 李春茹,干部教育培训探索与创新[M],北京:科学出版社,2016:15-16.
- [6]寇伟. 如何建设“三型两网”[J]. 中国电力企业管理,2019(10):20-21.
- [7]冷俊. 实施创新驱动发展战略支撑公司“三型两网”建设[N]. 国家电网报,2019-06-06(003).