

基层党员干部培训体制机制优化的路径与对策研究

王家富 胡胜

云南省昭通市巧家县委党校（行政学校） 云南昭通 654600

摘要：基层党员干部作为党和国家治理体系的“神经末梢”，其能力素质直接关系到党的执政根基稳固与治国理政效能提升。当前，基层党员干部培训在体系构建、内容供给、方式创新等方面取得一定成效，但仍存在需求精准度不足、师资结构失衡、资源整合低效等突出问题。本文以云省昭通市各县区基层党员干部培训现状为依据，基于新时代基层治理现代化需求，从培训体制机制的上层设计、实施路径与保障体系入手，探讨通过精准化需求分析、专业化师资建设、信息化资源整合、科学化评估激励等多维改革，构建适应基层治理实践的培训新模式，为培养“政治过硬、本领高强、作风优良”的基层党员干部队伍提供理论参考与实践路径。

关键词：基层党员干部；培训体制机制；精准化；信息化；治理能力

1 基层党员干部培训体制机制的现状与问题

1.1 取得的成效

(1) 培训体系立体化发展。总体来看，从中央到地方已构建起“党校（行政学院）+干部学院+在线平台”的多层次培训网络。就云南昭通而言，现有市级党校（行政学校）1所，县、县级市（区）党校（行政学校）11所，干部学院1所，基本能满足分层级组织实施全市党员干部基本培训任务，并依托“学习强国”“干部网络学院”等平台打造线上学习矩阵，实现培训全覆盖。

(2) 内容供给多元化拓展。基层党员干部培训政治理论培训持续强化，内容涵盖了党的基本知识、党的纪律和政策、党的创新理论和思想、法律法规等。业务培训紧贴基层需求，涵盖乡村振兴、基层治理、公共服务、应急管理、数字技术等领域。

(3) 方式方法创新化突破。传统讲授与案例教学、现场教学、情景模拟等深度融合。例如浙江“枫桥经验”现场教学基地丰富习近平总书记“以人民为中心”“打造共建共治共享的社会治理格局”“多元主题协同共治”等“善治”目标，通过沉浸式体验提升干部基层治理能力；又如江苏推行“互联网+培训”模式，开发“基层干部微课堂”，有效解决工学矛盾。云南昭通在昭通市委党校的带动下，各县区正努力推动教学改革，加大案例式、情景模拟式、研讨式等互动式教学课程的开发力度，鼓励学员积极参与课程管理等，不断探索以适应新形势干部教育培训的方式

方法。

1.2 存在的问题

(1) 需求分析“脱实就虚”。调研机制缺失：部分受训基层干部反映培训前未接受需求调研，均以组织安排为主，部分培训课程内容与基层干部自身工作实际需求不匹配。

分层分类不足：对乡科级干部、村（社区）干部、普通干部未作精准区分，“一锅煮”现象普遍。如在党员基本培训项目中，昭通市巧家县各乡镇组织的培训，普遍存在乡镇、村（社区）干部与普通党员同在一个培训班次上课现象，部分课程内容与参训对象培训需求匹配度不高。

(2) 师资结构“供需失衡”。专职教师实践脱节：县级党校教师中，有基层挂职经历者基本没有，每年专门针对干部培训类的下基层调研基本未组织，授课多依赖理论教材，网络评论文章，借鉴他人成果等，缺乏鲜活案例。同时，党校教师还承担了单位大量行政事务，占用了教师的教学活动时间。兼职师资管理松散：虽建立党校兼职教师师资库，但动态管理不足。如巧家县党校兼职教师队伍中，授课比例不高，每年未授课者占比达60%以上。

(3) 资源整合“条块分割”。教学资源欠缺：县党校均不同程度存在教学资源短缺的现象，比如缺学员宿舍楼、缺食堂、缺图书馆（室）等。昭通市11个县级党校（行政学校）还普遍存在教学资源短缺，培训设施不全等问题，比如昭通昭阳区委党校、昭通鲁甸县委党校，就最基本的

教学条件（教室）都未得到解决。其余县份党校也或多或少地存在教学条件不足情况。部门壁垒明显：组织、宣传、农业农村、民政等部门各自为政，缺乏统筹协调。如乡村振兴领域，农业农村局侧重产业技术，组织部侧重政策理论，缺乏协同设计，导致培训课程设置不科学、参训对象与自身工作实际不匹配等情况。

（4）评估激励“形同虚设”。评估指标片面：培训以考试成绩为主要评估标准，“工作绩效提升”“群众满意度”等实践指标较少。激励机制失效：大多数班次培训与考核、晋升挂钩不紧密。如每年的各类进修班、专题研讨班等，大多数基层干部认为培训就是为了完成相应的任务，与个人的考核、晋升等关系不大，主动参与积极性不高。

2 基层党员干部培训体制机制优化的基本原则与目标

2.1 基本原则

（1）政治引领与能力提升相统一。将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要任务，贯穿培训全过程，确保基层干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。同时，聚焦基层治理能力现代化需求，强化专业能力培养，实现政治素质与业务能力“双提升”。

（2）需求导向与分类施策相结合。建立“基层调研+大数据分析”的需求动态捕捉机制，要精准识别不同层级、不同岗位干部的个性化需求。针对乡镇（街道）和县直各部门股所级干部，侧重统筹协调能力、业务能力培训；对村（社区）干部，突出群众工作方法、应急处突、服务意识能力培养，实现“精准滴灌”。

（3）守正创新与质量优先相促进。继承发扬党校姓“党”、理论联系实际等优良传统，同时顺应数字化发展趋势，推动培训理念、内容、方式、管理创新。建立全流程质量管控体系，从需求分析到效果评估各环节严格把关，确保培训工作“量质齐升”。

（4）资源整合与均衡发展相协同。打破部门、区域壁垒，构建“纵向贯通、横向联动”的资源共享机制。通过“结对帮扶”“师资流动”“课程共享”等方式，推动优质资源共享，缩小培训差距。

2.2 目标设定

（1）短期目标（1-2年）。完善需求调研制度，实现培训前100%开展需求分析，建立动态需求数据库。优化师

资结构，实现专职教师基层实践覆盖率达50%，兼职师资动态更新率提升至30%。建立市县区域培训资源共享平台，实现区域内课程、师资、基地信息互联互通。

（2）中期目标（3-5年）。形成“政治理论+专业能力+实践创新”的模块化课程体系，大力开发基层治理特色课程。构建“线上线下融合、理论实践结合”的培训模式，线上学习占比不少于15%，实践教学课时不少于总课时的15%。建立科学评估体系，培训效果转化率（培训内容在工作中应用比例）要稳步提升。

（3）长期目标（5-10年）。构建“科学规范、开放创新、务实高效”的基层党员干部培训体制机制，形成具有中国特色、时代特征、本土特点的培训模式。培养一支“懂农业、爱农村、爱农民”“善治理、会服务、敢创新”的基层干部队伍，为乡村振兴和基层治理现代化提供坚强保障。

3 基层党员干部培训体制机制优化的路径与对策

3.1 构建精准化需求分析机制，提升培训靶向性

（1）建立“三维立体”需求调研体系。组织需求：衔接乡村振兴、基层治理等国家战略，梳理各级党委政府年度重点工作，明确培训的宏观导向。如，昭通巧家县2025年《政府工作报告》明确了巧家2025年重点要抓好乡村振兴、项目投资、产业发展、康养旅居等十方面的工作，在培训课程设置方面除了政治理论课外，就应重点围绕这十方面设置产业发展、农村劳动力就业、基层治理、改革创新等课程。岗位需求：开展岗位能力素质建模，明确不同岗位干部的核心能力要求。例如，村（社区）书记需具备基层党建、矛盾调解、产业发展等能力，据此设计“定制化”课程模块。个人需求：通过问卷调查、访谈、数据分析（整合干部年度考核、群众评价等数据），精准掌握干部知识短板与能力弱项，为培训设计提供依据。

（2）实施动态需求管理。建立需求数据库，每季度更新一次，实时反映政策变化与干部成长需求。如，随着经济增长新业态的出现，及时增设人工智能、未来产业、低空经济赋能方面的课程。推行“点单式”培训，建立线上培训平台，干部可根据自身需求从平台课程菜单中自主选课。由县级党委领导、组织部门统筹调配资源，实现“需求—供给”精准对接，建立线上课程库，储备优质课程，为干部自选学习课程提供资源保障。

3.2 打造专业化师资队伍，增强教学实效性

通过课程设置多样化，创新教学方法，引入先进技术资源，建立科研团队，鼓励科研项目，提升科研成果，不断提高党校教学科研水平。加大师资人才引进力度。

(1) 强化专职教师实践能力建设。实施“基层蹲点”计划，要求县级党校教师每年至少到乡镇或村（社区）挂职锻炼3个月，参与基层治理实践，积累鲜活案例。开展“教学大比拼”“案例开发大赛”等活动，将基层实践成果转化成教学资源。

(2) 优化兼职师资选聘与管理。拓宽选聘渠道：建立“1+N”兼职师资库，即1个核心库（党政领导干部、专家学者、党校专职教师）+N个专业库（乡土人才、致富能手、乡贤等）。加强规范管理：制定兼职教师管理办法，明确授课职责、考核标准与退出机制。实行“星级评定”制度，根据教学效果、学员评价等将兼职教师分为三星至五星，动态调整授课资格。对连续2年考核不合格的兼职教师予以解聘，同时引入新鲜血液，更新师资库资源。

(3) 建立师资流动与共享机制。实施“名师”工程，组织党校教师、党政领导干部、“专家”授课团等，深入基层开展专题讲座。推动跨县域师资协作，如市委党校跟各县（区）委党校建立“师资结对”机制，县与县之间党校（行政学校）同样建立师资协作、资源共享机制。通过线上培训、线下一对一帮扶等方式，实现优质师资跨县域共享。

3.3 推进信息化资源整合，拓展培训新空间

(1) 打造“智慧培训”平台。集成“需求分析—课程推荐—在线学习—考核评估”全流程功能，运用大数据算法为干部精准推送学习内容。开发虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等沉浸式教学模块，模拟基层治理场景（如征地拆迁谈判、突发事件处置、移民后扶帮扶等），让干部在虚拟环境中提升实践能力。

(2) 构建“数字资源库”。建设精品课程库：遴选政治素质高、实践经验丰富的师资，开发“短平快”微课程（单课10-15分钟），便于干部利用碎片化时间学习。如广东“干部培训微课堂”年均更新课程500余门，累计点击量超1亿次。建立案例资源库：收集整理基层治理典型案例（包括成功经验与失败教训），按照“背景—问题—解决路径—启示”框架进行结构化处理，供干部学习借鉴。如浙江“枫

桥经验”案例库收录案例200余个，成为全国基层干部培训的重要教材。

(3) 推动“线上线下融合”培训模式。实行“混合式学习”，将线下集中授课与线上自主学习、社群讨论相结合。比如乡村振兴专题培训班，线下集中授课7天，线上开设“学习社群”，学员每周完成2个线上任务（如撰写乡村产业发展方案、参与案例讨论），持续巩固学习效果。开展“直播带学”活动，邀请基层一线干部、专家学者通过直播平台分享工作经验。如河南“乡村振兴直播间”每周播出2期，累计观看量超500万人次，成为基层干部喜闻乐见的学习形式。

4 结论与展望

基层党员干部培训体制机制优化是一项系统性、创新性工程，关乎基层治理能力提升与党的执政基础巩固。本文通过对云南昭通各县区当前基层党员干部培训工作的现状剖析与路径探索，提出以需求精准化、师资专业化、资源信息化、评估科学化为主线的改革对策，旨在构建适应新时代基层治理需求的培训新业态。

下一步工作中，需进一步深化以下工作：一是加强制度创新，推动基层党员干部培训制度化建设，确保经费投入、学时要求等刚性落实；二是强化数字技术应用，探索人工智能在培训内容生成、学习效果预测等方面的深度应用，提升培训智能化水平；三是深化经验借鉴，深入研究基层干部培训的先进理念与方法，结合基层实际加以改革创新。通过持续改革与完善，努力培养一支“扎根基层、服务群众、善作善成”的高素质干部队伍，为实现中国式现代化的基层实践提供坚强保障。

参考文献：

- [1] 中共中央办公厅. 2019—2023年全国党员教育培训工作规划 [Z]. 2019.
- [2] 习近平. 在中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式上的讲话 [M]. 北京：人民出版社，2022.
- [3] 陈秉公. 干部教育培训体系现代化研究 [J]. 中国行政管理，2021 (5): 10–15.
- [4] 李小三. 新时代干部教育培训工作的实践与思考 [J]. 党建研究，2020 (3): 23–27.
- [5] 赵周贤, 王炳林. 基层干部治理能力现代化 [M]. 北京：中共中央党校出版社，2021.