

事业单位干部培训工作优化策略探析

◆ 闵楠

(上海交通大学 国际与公共事务学院 上海市徐汇区 200444)

摘要: 随着我国对内改革的深入推进以及知识经济时代人力资本价值的提升, 事业单位的干部培训工作的优化提升越发重要, 并逐渐成为国家和学术界关注的重要课题, 虽然我国事业单位体制改革取得了很大的发展和突破, 但是我国事业单位干部培训工作中依然存在着一些亟待解决的现实问题, 我们有必要就事业单位干部培训工作进行探析。基对此, 本文首先论述了事业单位干部培训工作优化的重要意义, 然后就事业单位干部培训工作中存在的突出问题进行了分析, 在此基础上, 给出了事业单位干部培训工作的优化策略。

关键词: 事业单位; 干部培训; 问题; 优化策略

一、事业单位干部培训工作优化的重要性分析

随着网络信息技术的快速发展和在全社会各行各业的广泛应用, 全社会联系越发密切, 各领域竞争越发凸显, 基于知识经济时代人才根本核心竞争力的认识, 事业单位应该重视单位人才的培育、管理和发展, 采取有效措施推进事业单位人力资源培训工作的优化。在事业单位的人力资源培训中, 领导干部培训与普通职工培训是最重要的两个组成部分, 而干部培训相对于员工培训有着更为重要的作用, 因此无论是从事业单位未来长远规划发展的角度, 还是从人才资本重视和应用的角度都应该重视干部培训工作, 提高干部专业能力, 增强干部责任意识和职业道德素养, 发挥干部管理领导引导职能, 这对于事业单位战略发展及具体工作落实都具有非常重要的意义和作用, 因此要重视事业单位干部培训工作的优化。

二、事业单位干部培训工作存在的突出问题

(一) 对干部培训乃至对人力资本价值认知存在偏差

很多事业单位干部培训工作成效不突出很大问题出在思想层面, 出在认知层面。具体表现为对于培训工作不重视, 对于培训任务忽视等, 很多事业单位的干部培训钱财投入较多, 动员范围也较大, 但是实际工作成效不显著, 没有设置专门的机构和培训专员, 没有具体的培训规划方案和费用预算。深究原由, 第一, 对人力资本价值认知不足, 没有足够的人力资源管理的知识, 对人力资源管理认知仅仅停留在岗位、人员薪酬设置和绩效考核等方面工作落实, 不清楚培训对于事业单位的重要价值。第二, 对于干部培训工作或者参与培训不重视。由于培训短期见效不足的缘故以及事业单位干部培训考核标准的量化不足使得干部培训不是停留在理论和思想学习上, 就是大搞形式主义, 借干部培训之名, 实则偷梁换柱, 浪费大量的资金和资源行不轨之事。

(二) 事业单位干部培训模式不够系统科学

第一, 培训内容缺乏系统性。在事业单位干部培训过程中, 培训内容往往是针对某一个具体内容来开展培训学习的, 特别是针对一些具体操作层面的工作内容进行的培训, 内容涵盖较为单一, 而这种单一性的培训内容缺乏一个整体性系统的知识学习和联系, 往往造成培训完后培训内容淡忘发挥不了多长实效的问题。

第二, 包括培训机制在内的培训方式缺乏科学性。从授课方式来说, 事业单位培训授课方式几乎都是讲授型, 干部既缺乏实践的热情, 也缺乏参与的氛围和方式; 从培训定期机制来说, 短期培训较多, 长期培训缺失, 这是一个普遍存在的现象, 短期培训缺乏系统性, 工作紧凑, 长期培训条件不允许, 严重困扰培训工作开展与进行; 从干部培训工作的配套考核和激励机制设置上来说, 考核评估方法仅依靠卷面测试, 缺乏能力考核安排, 激励机制中关于物质奖励不能够及时落实到位, 影响了干部竞争的积极性。

第三, 缺乏必要的培训需求分析。需求分析是培训工作有针对性开展的关键依据, 没有调查就没有发言权, 而在现实的干部培训工作中, 绝大部分事业单位缺乏需求调查分析, 不是抄袭过去的培训需求分析报告, 就是改动、篡改其他的需求分析成果, 这是经验主义、投机取巧不良思想, 没有细致的认真调研,

就不会制定出科学合理的培训计划, 也就不可能取得干部培训的显著成效。

三、事业单位干部培训工作的优化策略

(一) 加强重视程度, 加强培训监管

针对事业单位干部培训工作的思想认识不到位和认知程度不到位的现实问题, 我们应该从“两个加强”入手, 第一, 加强重视程度。上至一二把手, 下到中层干部, 要提高对于事业单位干部培训的重视程度, 特别是负责该项任务的相关责任领导和主管责任部门。要不断地以宣传教育的方式进行干部培训重视性认知宣传, 提升干部参与热情。第二, 加强培训监管。事业单位干部培训工作的思想认识不足很容易因为本身行政本位意识造成虚假干部培训等违法违纪现象, 因此, 要加强针对培训费用使用等的监督管理机制和组织建设。严令禁止浪费资金的形式主义和假借主义行为出现, 从思想源头上杜绝不良风气。

(二) 构建科学化、规范化、制度化、系统化干部培训体系

要构建科学系统的干部培训体系, 要从以下几个方面进行努力, 具体来说:

第一, 不断丰富和创新培训内容。对于当前事业单位干部培训来说, 在培训内容上最需要做的是整合相关培训知识点, 确定培训内容的系统性。与从同时, 还要能够以发展性的观念来看到培训工作, 根据现实条件, 积极改进培训课时, 把培训内容与培训机制紧密结合起来, 把最先进的管理知识和理念融入培训学习中。

第二, 包括培训机制在内的培训方式的多样性, 注重实效性。从授课方式来说, 要改变过去灌输式的培训方式, 把情景教学、多媒体教学、户外拓展、沙盘模拟等于授课讲座有机结合起来, 既能够调动干部参与热情和积极性, 又能够增强干部对于知识和技能的理解应用能力。从长短期培训机制上, 可以确定一个三到五年的周期性规划, 并把长期系统性知识分配到各个小的培训中, 体现整个培训的连续性, 有一个承上启下的认知复习反思的过程。在干部培训考核激励机制上, 要及时改组过去传统笔试为主的考核方式, 让干部带着问题进行分析、并于日常工作处理相挂钩, 在激励机制上要加强信息公开透明的原则下进行自由公平竞争激励机制和奖罚分明和快速落实的工作原则, 而不能利用激励奖励措施进行徇私舞弊等违纪违规操作。

第三, 制定科学培训方案, 首先要确保干部培训需求分析的准确性、客观性、真实性, 对于干部人员、基本状况、需求分析等进行深入调查, 量身定制培训内容, 其次培训内容设置上要注重思想教育培训与能力培训并重, 为培训工作开展做足准备工作, 确保资金的供应。

参考文献:

- [1] 范勇. 基于需求层次理论视角的北京水务行业事业单位人事干部培训[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2018, 12(01): 31-34+38.
- [2] 余廷君. 行政事业单位青年干部培训存在问题及解决方案[J]. 珠江水运, 2016(11): 57-58.

作者简介: 闵楠(1989.11.08-), 女, 汉, 香港教育大学, 公共政策与管制专业, 主要研究方向为高校非学历教育、高教管理。

