

高校干部教育培训体制机制创新研究

韩清波 罗永忠 徐 赞

[摘要] 高校干部教育培训是推动高校各项事业科学发展的基本保证。实践证明，面对高等教育不断发展的客观需要，只有正确认识高校干部教育培训存在的问题，不断破除制约干部教育培训的体制机制障碍，才能有效增强干部教育培训的针对性、时效性和实效性，才能推进高校干部教育培训工作的全面发展。

[关键词] 高校；干部教育培训；体制机制创新

高等学校干部教育培训担负着提高干部队伍素质与能力、促进干部与时俱进的重要功能，是推动高校各项事业科学发展的基本保证。面对高等教育不断发展的客观需要，正确认识高校干部教育培训存在的问题，努力实现高校干部教育培训体制机制的创新发展，已成为高校干部教育培训工作急需解决的现实课题。

一、高校干部教育培训存在的主要问题

（一）培训的质量效果不佳。一是各级领导的重视程度不够。一些领导把高校干部教育培训当成软任务，重视不够、督查不实，致使干部参学积极性不高、教育培训的实效性不强。二是干部的主动学习意识不强。有的干部自认为实践经

验丰富、知识水平高，到党校学不到真东西；有的干部把组织调训当成任务来应付，消极心理严重，缺少持续锻炼提高自身素质的意识；有的干部把培训当成休息交友的机会，不能很好地珍惜难得的学习机会。三是约束机制不健全。高校干部教育培训虽有明确的培训时限和规划，但都没有作为干部评先评优甚至晋级晋升的刚性条件，导致重工作轻学习的现象持续循环，一定程度上影响干部的参学积极性和教育培训效果。

（二）培训的体制机制不新。一是当前的培训总量相对于高校干部规模来讲明显不足。由于高校党校的办学条件普遍有限，致使培训承载量不够大，一定程度上制约了干部培训的数量和规模。二是培训教学方式存在一定欠缺。教育培训机构的教学内容陈旧，课程系统性、针对性不强；授课方式不灵活，填鸭式、灌输式等教学方式普遍存在。三是改革创新意识欠缺。目前的高校干部教育培训过于追求政治理论培训和校内规划设计培训，对于高校和院系所分管具体业务工作的干部来说，针对性不强，其培训效果更显不足。另外，大多数高校仍以党校作为单一培训机构，没有争取上级与地方党校及其他社会培训机构的力量。

（三）培训的资源保障不实。一是经费不足。绝大多数高校的干部教育培训经费都相对较少，经费来源主要依靠学校拨款，仅能够维持正常的干部教育培训开支，很难满足高校各级干部大规模大培训的需要。二是场地有限。一些高校

党校作为其校内干部教育培训单位，其现有规模远远跟不上教育培训需求数量。三是师资建设乏力。高校干部教育培训主要依靠的师资是党校教师队伍及兼职教师，来源比较单一，部分教师的能力水平很难适应新形势新任务对高校干部教育培训工作的需要；同时，高校党校师资队伍的整体知识结构不完全合理，部分教师缺乏有效的实践经验，工作生活环境相对较窄，对基层和社会实际不是很了解，很有必要进一步提升其整体素质。

二、中南大学干部教育培训工作的实践探索

（一）中南大学干部教育培训工作的总体情况

中南大学干部教育培训工作按照“大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的要求，着力加强干部队伍的政治素质和工作能力培训，为加快高水平大学建设提供了智力支持和人才保证。近五年来，共举办各类培训班 260 余期，培训干部 1.5 万余人次。其中，围绕深化学校内部改革等重大决策部署、贯彻落实党的十八大精神及十八届三中全会精神、学习领会习近平总书记系列重要讲话举办 10 余次轮训班；贴紧学校中心工作和干部能力素质提升，举办培训班 30 余期，培训干部 5000 余人次；与中央组织部组织干部学院、湖南省委党校、国家教育行政学院、湖南省委教育工委党校等建立长期联系，先后 20 余次委托或联合举办专题培训班，培训科处级干部 3000 余人次。

（二）中南大学干部教育培训的创新做法

1. 强化干部教育培训管理。学校党委组织部和党校作为全校干部教育培训工作的主管部门，切实履行干部教育培训的管理职能。一是当好“规划员”。紧紧围绕学校建设高水平大学的发展目标定位，根据学校发展规划和年度工作，制定全校五年干部培训规划和年度干部培训计划。二是当好“信息员”。每年联合相关部门和单位定期进行干部培训需求调研，收集各部门各单位的干部培训需求，根据需求调整下一年的培训计划和重点培训人员。三是当好“监督员”。对全校的干部培训进行统一备案管理，并对培训的时间、人员、内容及经费预算进行审查把关。

2. 推进干部教育培训改革。学校党委对党校干部教育培训的内容和方法提出新要求，探索建立“三位一体”的干部教育培训体系。一是改进培训方式。主要是实施干部培养期、干部任期中及新提拔后等“三段式”培训及“学校党校+上级或地方党校”相结合的“组合式”培训。二是创新办学模式。按照训前命题、训中解题、训后破题的教学组织模式，实行“命题式”培训，强化干部带着课题学习，促进训用有机结合。三是完善考评制度。在干部参加教育培训期间，学校党委组织部和党校从综合考试、民主测评、表现分析、组织评价等方面，对参训干部进行量化考核。

3. 加强党校软硬件建设。学校党委不断加大党校建设力度，目前已建成软硬件条件处于国内高校前列的学校党校。同时，学校党委着力加强对培训师资队伍的思想教育，增强

他们在教育培训工作中的责任感和使命感，不断更新知识，努力使自己的业务水平不断适应新形势新任务的需要。比如，定期组织教员外出考察培训、调查研究，到其它单位进行交流，不断提高实践能力，等等。另外，学校党委还注重加强兼职教师队伍建设，外聘一批理论功底深、实践经验丰富的领导干部、著名企业家、杰出校友及院士、学科带头人为兼职教师，加强师资力量配备。

4. 强化干部教育培训学风建设。一是完善“促学”机制，实施干部培训理论考试。既坚持把干部理论考试作为检验干部培训工作水平的重要手段，又不断改革考试内容和形式，着力提高干部培训效果。二是健全“管学”机制，坚持学分制管理。制定出台《中南大学领导干部教育培训学分制管理办法》，建立学分制档案，实现对全校干部教育培训的量化管理。三是探索“用学”机制，延伸干部考察链条。在每期干部培训班中选派组工干部跟班进行指导，把培训作为考察使用干部的新渠道，把参加培训作为干部展现能力素质的新平台，使干部教育培训与干部选拔任用找到结合点。

三、创新高校干部教育培训体制机制的对策建议

改革创新是解决高校干部教育培训工作难题的根本途径。只有通过改革创新，不断破除制约干部教育培训的体制机制障碍，才能有效增强干部教育培训的针对性、时效性和实效性，才能推进高校干部教育培训工作的全面发展。

（一）把握培训需求，合理设置培训内容

1. 积极开展训前调研。干部教育培训主管部门在培训前应加强调研，通过调查走访参训人员或采取问卷调查等形式，充分听取参训人员及其所在单位对教学内容、教学形式、教学师资和教学管理等方面的意见，重点结合参训人员岗位特点、培训目标和培训需求向培训机构提出培训内容的要求。

2. 准确把握培训需求。干部教育培训主管部门应联合培训职能部门和培训机构，通过有效形式及时了解干部教育培训工作的新举措、新内容在学员中的反应，以及掌握学员对任课教师的反映和评价。同时还要征求上级管理部门和基层单位的意见，以及对今后培训工作的需求，为做好后续的教育培训工作打下坚实基础。

3. 合理设置培训内容。一要围绕党的执政能力建设和先进性建设需要设置相关内容，重点把政治理论培训、党风党纪培训作为干部教育的必修内容。二要围绕推动学校科学发展需要设置培训内容，致力于提高干部的综合业务素质和实际工作能力。三要围绕干部成长和综合素质提升需求设置相关培训内容，尤其要注重干部综合素质和能力提升培训。

（二）改革培训方式，增强干部培训实效

1. 组织调训与自主选学相结合。干部教育培训管理部门通过组织调训，实施好社会主义理论体系、国家重大决策部署、党性党风等方面的教育培训工作。而对于业务知识、人文知识和提升能力素质的培训，则尽可能提供更多的选学机制。干部教育培训管理部门联合培训机构定期公布供干

部自主选学的教育培训项目。干部根据自身的培训需求、工作和生活情况自主选择参加培训的项目。

2. 脱产培训与在职自学相结合。干部教育培训管理部门应对干部脱产学习作出规定，建立相应的脱产学习制度，使干部在职学习有目标、有动力、有效果、有保障。同时，还要积极提供和推进网络在线学习等在职学习教育载体，通过自主观看名家讲座、时事政治等课件内容，再配合一定的测试，以学时或学分制督促干部自主完成学习。

3. 党校培训与社会培训相结合。在发挥党校及其他干部培训机构的干部教育培训主阵地作用的同时，着力拓宽干部教育培训的渠道，积极利用校内外甚至国外师资、设施等资源优势对干部进行教育，不断拓展新的办学思路和办学模式，形成党校集中培训与其他培训机构学习培训相结合的干部培训网络。

（三）创新教学方法，提高干部培训效果

1. 灵活运用多种教学方法。认真研究和把握不同层次、不同类别的干部的学习规律和特点，注意把学员的主体地位和教师的主导作用结合起来，转变原有的“说教式”、“灌输式”教学方式，综合采用研究式、案例式、多媒体、现场教学等教学方法，促进教学相长，提高培训效果。

2. 注重师生及学员间的互动交流。注重建立“互动式”、“参与式”等培训方法，着力引导参训干部积极参与到整个培训过程中来。如采用情景模拟、研讨交流、演讲辩论、拓

展训练等培训方法，有利于加强受训者对课程的理解，固化所学到的知识，同时也是增强学习积极性的有效途径。

3. 加强培训效果评估。干部教育培训管理部门通过定期检查、随机抽查、跟班听课等方式，采取课前抽查准备情况、课中派专家现场观摩、学员问卷评估以及课后组织专家评估小组进行综合评估等多种手段，分别对培训机构和授课师资进行教学质量评估并实行动态管理，对教学方法不科学且不能胜任培训任务的培训机构和教师及时调整。

（四）立足改革创新，完善干部教育培训体制机制

1. 规范整合教育培训力量。一是对教育培训机构、培训师资等资源进行整合，实现培训资源共享。二是加强党校及其他培训机构的干部教育培训主阵地建设，确保党的思想建设、政治建设、组织建设的任务在干部教育培训中落到实处。三是引入市场竞争机制推进干部教育培训体制创新。充分发挥市场在教育培训资源的配置、人才培养机制等方面的适度调节作用，有效解决现行干部教育培训活力不够、师资不强、投入不足等问题。

2. 建立完善考核激励机制。一是分级与分类、定量与定性相结合考核干部。既从整体上提出共性的考核要求，又要根据不同层次不同类别干部的特点，制定科学量化的考核标准。二是述学、评学、考学相结合。述学是干部对自己学习培训情况进行汇报和自我评价；评学是在一定范围内让群众对干部的学习培训情况进行评议；考学是干部培训管理部门

对干部的理论水平和运用理论指导实践的情况进行考核。三是培训与干部上岗、考核、提拔等相结合。将干部的学习态度和表现作为干部上岗、考核、提拔使用的重要依据。

3. 加强教育培训师资队伍队伍建设。一是大力培养现有教师。通过进修学习等措施，帮助教师提高综合素质和实践能力。二是积极引进优秀人才。在学校内部吸引优秀人才，在毕业生中选拔优秀人才，在优秀领导干部中选择有志于从事干部教育培训的同志，充实到专职教师队伍中。三是选用社会优质教师资源。选聘党政领导干部、企业经营管理人员和国内外专家学者担任兼职教师，增强干部教育培训师资力量。四是加强考核奖惩。定期对教师教学科研等方面的业绩进行考核，作为其评先评优、职称评定、职务聘任的重要依据。

4. 建立干部教育培训专项经费制度。着力改变干部教育经费自筹自支的局面，建立干部教育培训专项经费制度，将干部教育培训经费列入年度预算，保证干部教育培训工作需要。加强专项经费管理，完善经费“跟着项目走”的管理办法，探索建立经费“跟着干部走”的使用方式，促进经费向优质培训资源流动。在此基础上，注重加大干部教育培训经费使用监督检查力度，确保经费依法依规安全使用。

参考文献:

1. 中共中央组织部. 党政领导干部选拔任用工作条例. 北京: 中国法制出版社,
2. 李小三、吴黎宏. 干部教育研究 [M]. 北京: 党建读物出版社

3. 习近平. 中央党校建校 80 周年庆祝大会暨 2013 春季学期开学典礼上的讲话. 北京: 全国干部教育通讯, 2013, (5)
4. 中共中央组织部干部教育局. 干部教育培训工作条例(试行)学习辅导. 北京: 党建读物出版社, 2006: 5
5. 中共中央组织部干部教育局. 《2013-2017 年全国干部教育培训规划》. 北京: 新华社电讯, 2013: 7
6. 冯俊. 干部教育培训教学方式创新[M]. 北京: 人民出版社, 2011
7. 魏茂明. 新时期干部教育概论. 北京: 中共中央党校出版社, 2004
8. 刘辉. 中国干部培训新解[M]. 北京: 知识产权出版社, 2012

作者介绍:

韩清波: 中南大学党委常委、组织部部长, 研究员

罗永忠: 中南大学党委组织部副部长, 副研究员

徐 赞: 中南大学党委组织部副处级组织员, 讲师