

干部教育培训绩效

的评估指标、影响因素
及优化路径研究

GANBU JIAOYU PEIXUN JIXIAO
DE PINGGU ZHIBIAO YINGXIANG YINSU
JI YOUHUA LUJING YANJIU

◎ 范柏乃 阮连法等 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

干部教育培训绩效

的评估指标、影响因素 及优化路径研究

GANBU JIAOYU PEIXUN JIXIAO
DE PINGGU ZHIBIAO YINGXIANG YINSU
JI YOUHUA LUJING YANJIU

◎ 范柏乃 阮连法等 著

图书在版编目 (CIP) 数据

干部教育培训绩效的评估指标、影响因素及优化路径研究 / 范柏乃, 阮连法等著. —杭州: 浙江大学出版社, 2012. 11

ISBN 978-7-308-10685-6

I. ①干… II. ①范…②阮… III. ①干部教育—评估—研究—中国 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 236534 号

干部教育培训绩效的评估指标、影响因素及优化路径研究

范柏乃 阮连法等著

责任编辑 樊晓燕

封面设计 杭州林智广告有限公司

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 杭州日报报业集团盛元印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 13.5

字 数 207 千

版 次 2012 年 11 月第 1 版 2012 年 11 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-10685-6

定 价 36.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

前 言

我们党始终把干部教育培训作为党和国家事业发展全局中的一项重要工作。建立科学的评估指标体系,并对干部教育培训绩效进行科学的测评,对于正确了解和把握我国干部教育培训现状、着力提高干部教育培训效果、进一步完善干部教育培训的体制机制等具有重要意义。本研究由浙江大学干部培训研究中心立项并组织实施,得到了浙江大学继续教育学院的资助。整个研究历时一年,依托全国干部教育培训浙江大学基地,采访了来自全国各地教育培训领域的专家,并对来自云南、广东、山东等地的参训干部进行了实证调研。在研究设计上将理论与实证分析、定性研究与定量研究紧密地结合起来;在研究方法上综合运用文献法、深度访谈、问卷调查和统计资料法等多种研究手段;以 SPSS 统计软件为工具,对实证调查结果进行了隶属度分析、相关分析、辨别力分析、因子分析、方差分析和回归分析等,并从理论上进行了概括和提炼。

在绪论中,作者从干部队伍在现代化建设中的重要地位入手,探讨了干部教育培训及其评估的重要性,并从理论和实践两个层面分析了本研究的重要意义。同时,阐述了课题的研究方法、研究思路、技术路线与主要内容。

从世界范围内选取了一些经典的、影响力深远的培训评估模型,详细介绍了以柯克帕特里克(Kirkpatrick)提出的评估思想和方法为代表的“终结性评价”系列模型,以斯塔弗宾(D. L. Stufflebeam)提出的评估思想和方法为代表的“过程性评价”系列模型以及侧重对培训评估结果进行经济计量分析的培训收益计量系列模型,并通过对三种培训评估模型优缺点的比较分析,阐明了本研究选取柯氏评估模型的原因。

第三章选取了东部的江苏省苏州市、中部的湖南省湘潭市、东北的吉

林省辽源市、西部的陕西省西安市等四个地区作为案例,对现阶段我国干部教育培训绩效评估的实践进行了总结梳理,为后文建立干部教育培训评估体系和干部教育培训绩效优化提供思路和帮助。

第四章为了客观地评估我国干部教育培训绩效,界定了干部教育培训绩效内涵与外延,遴选了100项评价指标作为干部教育培训绩效的理论评估指标,采用隶属度分析、相关分析和辨别力分析等方法对理论评估指标进行了多重的实证筛选,构建了包括反应、学习、行为、结果四个评价模块共52项指标的干部教育培训绩效评估指标体系。

第五章为了科学准确地评价当前干部教育培训绩效的现状,以前文建立的干部教育培训绩效评估指标体系,运用模糊层次分析法确定绩效评估指标体系各个评估维度和各个评估指标的权重系数。以到全国干部教育培训浙江大学基地参加培训的干部为研究样本,对干部教育培训绩效水平进行了实际测度,并分别对反应、学习、行为、结果四个层次的培训绩效做了详细的比较分析。

在文献调研的基础上,分析了干部教育培训机构宏观管理、干部教育培训组织管理、干部教育培训项目设计以及干部个体特征等四个维度对干部教育培训绩效的影响,探寻了干部教育培训绩效引起差异的原因。在全国干部教育培训浙江大学基地,选择若干个干部教育培训班为实证调查对象,采用因子分析法提取影响干部教育培训绩效的主要因素,并以提取的主要影响为自变量,以干部教育培训绩效为因变量建立多元线性回归模型,以求更有效地揭示不同影响因素的影响路径和影响强度。

根据干部教育培训绩效及其影响因素的实际测评结果,结合国内外干部教育培训绩效评估建设的有益经验,从我国的干部教育培训的实际情况入手,分别从干部教育培训机构宏观管理、干部教育培训组织管理科学化、干部教育培训项目优化等角度提出了我国干部教育培训绩效的优化路径。

对全书的主要研究成果进行了扼要概括,总结归纳了本研究的特色和创新点,分析了研究存在的不足之处,并探讨了值得进一步研究的若干问题。

本研究是在浙江大学党委副书记、全国干部教育培训浙江大学基地主任邹晓东,浙江大学继续教育学院院长阮连法,副院长童晓明、郭常平、

周兆农,以及浙江大学干部培训研究中心副主任陈萃光、秘书长陈莉华等老师的精心指导和大力协助下完成的。参与课题研究的核心成员有范柏乃、阮连法、吴义群、陈玉龙、张卓等。在问卷调查过程中得到了全国干部教育培训浙江大学基地 30 余个培训班级学员的鼎力支持,海南省定安县组织部李映旭部长、万宁市组织部李东屿部长、海口市委党史研究室田润宇主任、海南省科技厅李海璇处长、江西省委组织部陈峰处长、南昌市委组织部熊俊处长等,对干部教育培训绩效测评问卷的修订和完善提出了非常宝贵的意见。在研究设计、问卷形成、现场访谈、资料采集、数据分析和书稿撰写等过程中,叶伟巍、赵志强、段忠贤、胡超君、楼晓靖、汪基强、张维维、邵青、龙海波、高小丽、闫伟、朱阳红、谢运、郑启军、金洁等 20 余位老师和研究生参与了讨论,并贡献了自己的观点。浙江大学干部培训研究中心陈莉华和潘靖之为本课题的实施和最终完成做了大量细致的工作。浙江大学出版社编辑樊晓燕为本书的出版付出了辛勤的劳动。在此作者一并表示真诚的谢意!

由于时间仓促,课题组成员的知识和能力所限,本书会有许多不足和缺陷,恳请广大读者和同行提出批评建议。

作 者

2012 年 6 月 6 日于求是园

目 录

前 言 / 1

第一章 绪论/1

第一节 研究背景.....	1
一、高素质的干部是现代化建设重要的人力保障	1
二、高绩效的干部教育培训是提升干部教育水平的关键	3
三、干部教育培训绩效评估是干部教育培训的必要流程	5
第二节 研究意义.....	9
一、理论意义.....	10
二、实践意义.....	11
第三节 研究方法	12
一、资料收集方法.....	12
二、资料分析方法.....	13
第四节 研究框架	16

第二章 教育培训绩效评估的理论模型/20

第一节 柯氏(Kirkpatrick)四级评估模型	20
一、柯氏(Kirkpatrick)四级评估模型的主要内容	21
二、柯氏培训评估模型在运用中存在的问题.....	30
三、柯氏评估模型的修正和发展.....	32
第二节 CIPP 评估模型.....	34
一、CIPP 模型的主要内容	34
二、对 CIPP 模型的简要评析	38
三、对 CIPP 模型的改善	41

第三节 培训收益计量模型	44
一、舍贝克(Sheppeck)和科恩(Cohen)的效用公式	44
二、Phillips 的五级投资回报率模型	45
第三章 干部教育培训绩效评估的理论与实践/56	
第一节 湘潭市财政系统公务员培训绩效评估考察	56
一、培训绩效评估主体的选择	57
二、培训绩效评估指标的设计	58
三、培训绩效评估的实施	60
四、培训绩效评估的特点与经验	63
第二节 辽源市党政领导干部培训绩效评估研究	65
一、党政领导干部培训绩效评估理论阐述	65
二、党政领导干部培训的成本与收益	66
三、党政领导干部培训项目的成本——绩效分析	68
四、党政领导干部培训绩效评估的实施	69
五、党政领导干部培训绩效评估的特点与经验	70
第三节 苏州市干部教育培训绩效评估研究	72
一、干部教育培训绩效评估的理论导引	73
二、干部教育培训绩效评估的实施	74
三、干部教育培训绩效评估的特点与经验	77
第四节 西安市公共部门培训绩效评估研究	80
一、公共部门培训绩效评估的理论指引	80
二、公共部门培训绩效评估的框架	82
三、公共部门培训绩效评估的特点与经验	86
第四章 干部教育培训绩效评估指标的理论遴选与实证筛选/89	
第一节 干部教育培训绩效评估问卷编制的原则与程序	89
一、问卷的内涵与结构	90
二、问卷设计的基本原则	90
三、问卷设计的基本程序	91
第二节 干部教育培训绩效评估指标的理论遴选	91

一、干部教育培训绩效的内涵与构成·····	91
二、干部教育培训绩效评估指标筛选原则·····	97
三、干部教育培训绩效评估体系的理论构建·····	99
第三节 干部教育培训绩效评估指标的实证筛选·····	103
一、干部教育培训绩效评估指标的隶属度分析·····	103
二、干部教育培训绩效评估指标的鉴别力分析·····	105
三、干部教育培训绩效评估指标的相关分析·····	107
第四节 干部教育培训绩效评估问卷的信度与效度检验·····	112
一、干部教育培训绩效评估问卷的信度检验·····	112
二、干部教育培训绩效评估问卷的效度检验·····	114
第五章 干部教育培训绩效的实证调查与统计分析/115	
第一节 干部继续教育培训新绩效评价指标体系权重的确定·····	115
一、模糊层次分析法(FAHP)的基本原理及步骤·····	115
二、基于FAHP方法的指标权重设定·····	122
第二节 干部教育培训绩效评估指标的数据采集·····	124
第三节 干部教育培训绩效评估的实证分析·····	128
一、干部教育培训绩效的描述性统计分析·····	128
二、干部教育培训绩效的实际测评分析·····	132
第六章 干部教育培训绩效影响因素的实证调查与统计分析/145	
第一节 干部教育培训绩效影响因素的理论分析·····	145
一、干部教育培训机构宏观管理因素及其测度·····	147
二、干部教育培训组织管理因素及其测度·····	148
三、干部教育培训项目设计因素及其测度·····	150
四、干部个体特征及其测度·····	152
第二节 干部教育培训绩效影响因素的实证调查·····	154
一、干部教育培训绩效影响因素实证调查的问卷编制·····	154
二、干部教育培训绩效影响因素问卷的信度效度检验·····	155
第三节 干部教育培训绩效影响因素的统计分析·····	157
一、干部教育培训绩效影响因素的描述性统计分析·····	157

二、干部教育培训绩效影响因素的多元回归分析	159
-----------------------------	-----

第七章 干部教育培训绩效的优化路径/163

第一节 完善对干部教育培训机构的宏观管理	166
一、建立多元化干部教育培训市场	166
二、建立干部教育机构评估与资质认定体系	167
三、构建全方位培训机构监督体系	168
四、完善干部教育培训法律法规	170
第二节 加强干部教育培训组织管理工作	172
一、建立规范的干部教育培训流程	172
二、建立干部教育培训班次计划生成机制	174
三、完善干部教育培训资金的投资分配机制	175
四、完善对参训干部的选培、考评、激励机制	176
第三节 优化干部教育培训项目过程	178
一、建立专业化的培训教师队伍	178
二、建立需求导向的干部教育培训内容生成机制	181
三、创新干部教育培训方法	184
四、建立干部教育培训沟通协调机制	185

第八章 总结与展望/187

第一节 研究的主要成果	187
第二节 研究的主要创新点	188
第三节 研究的不足与展望	189

参考文献/191

附录/197

第一章 绪论

世界科技日新月异,信息革命迅速推进,经济全球化趋势不断加强,社会现实和人的观念都发生了很大的变化,这种变化不仅对公共社会秩序提出严峻的挑战,也对公共部门管理能力和干部素质提出了新的要求。干部教育培训成为推动干部学习、提升国家竞争力、获取政府生产力的主要源泉。随着大规模干部教育培训的开展,干部教育培训绩效评估工作也越来越成为各级政府关注的议题之一。作为干部教育培训工作的重要环节,对干部教育培训绩效评估的研究有助于加强培训管理,检验培训效果,对干部教育培训绩效的提升有着十分重要的意义。

第一节 研究背景

一、高素质的干部是现代化建设重要的人力保障

“干部”是一个外来词,源于法语 CARE 的日语意译。日语中的干部原意是指在公司、团体中居于要位且系事业活动的中心人物。汉语中,“干部”一词用法较多,使用范围也相当广泛,内容不太明确。就目前我国干部队伍从业状况和工作性质而言,干部的概念实际上有广义和狭义之分。广义上看,干部大体可分成三大类,即党政干部(包括党政机关、群众团体等)、企业、事业单位中的管理人员和专业技术人员。狭义上看,干部主要指的是国家公职人员中从事公共管理的群体,主要是党政干部以及事业单位人员。本文的研究对象为狭义上的干部。

各级干部历来是革命和建设的带头人和骨干力量,是国家和社会的

中坚。毛泽东同志讲：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。因此，有计划地培养大批的新干部，就是我们的战斗任务。”^[1]在长期的实践过程中，逐渐形成了较为系统的干部教育培训原则、干部教育培训体制、干部教育培训的内容及方法等，为党的干部教育培训事业奠定了理论和实践基础。在毛泽东干部教育思想的基础上，结合改革开放对干部素质的要求，邓小平同志指出：“中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”^[2]“中国要出问题，还是出在共产党内部。对这个问题要清醒，要注意培养人，要按照‘革命化、年轻化、知识化、专业化’的标准，选拔德才兼备的人进班子。我们说党的基本路线要管一百年，要长治久安，就要靠这一条。真正关系到大局的是这个事。”^[2]江泽民同志在中国共产党成立七十八周年之际，指出完成党的各项任务主要靠三条：“一是正确的理论和路线的指导；二是广大人民群众团结奋斗；三是党的各级组织坚强有力。这三条中，干部是一个重要的决定因素。”这是因为，正确的路线和政策要靠干部去贯彻落实，人民群众要靠干部去组织动员，党内和社会上存在的影响力、凝聚力、战斗力的问题要靠干部去研究和解决。2005年3月，胡锦涛总书记在给中国井冈山干部学院、中国浦东干部学院、中国延安干部学院建成的贺信中也指出：“实现全面建设小康社会的宏伟目标，不断开创中国特色社会主义事业新局面，迫切要求我们大规模培训干部，大幅度提高干部素质。”不同的历史时期，我党培养和造就了一批又一批、一代又一代适应革命、现代化建设和社会改革需要的领导骨干和干部队伍，各级干部在党的事业和国家治理过程中都发挥了重要作用。

现阶段我国改革开放和现代化建设已进入关键时期，要全面贯彻落实科学发展观，实现经济社会全面协调可持续发展，关键点在于各级领导干部，在于不断提高他们的素质和能力。一方面，各级干部的素质和能力直接影响政府公共管理的理念和方式，不同水平的干部对公共政策的理解能力将直接影响公共政策的施行。另一方面，干部的素质和能力将直接影响公众对政府的信任程度。如果他们服务意识强、通晓政策、执行力强和服务能力高，他们在公共服务管理与供给过程中就会赢得公民信任与合作，从而提高公众对政府公共服务供给的合法性认同，进而提高政府

公共服务供给效率和供给能力。^[3]由此可见,高素质的干部队伍对于建立一个服务型、法治型、创新型政府有着十分重要的意义。

二、高绩效的干部教育培训是提升干部教育水平的关键

21 世纪,人类社会正经历着一场以全球化、信息化、网络化和知识驱动为基本特征的全新革命。科学技术的迅速发展,信息与知识的急剧增长,知识更新的周期缩短,创新的频率加快,对人类自身素质提出更高的要求。诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨在其著名的人力资本理论中指出,人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的作用和贡献远比实物资本、劳动力数量的增长重要得多。^[4]强化人力资本、提高人力资本的效率已成为知识经济时代一种必然趋势,并随着国际竞争加剧而显得日益迫切。

一般来说,人力资本是需要不断地进行教育培训才能获得提高。培训作为一种生产性投资,能使隐藏在人体内部的能力得以增长,并能直接贡献于组织生产力的提高,其潜力是巨大的。这种投资比物质投资会带来更多的利润,具有更大、更长期的经济和社会效益。例如,美国 1900—1957 年 57 年间,培训投资增长速度远远超过物质资本投资增长速度,其所获利润结果为物质资本投资所赚回的利润增长了 3.5 倍,同时教育培训投资增加的利润则达到 17.5 倍。从世界范围来看,有资料表明,第二次世界大战以来,由于人力资源开发、培训投资增长,经济增长的比例占到国民经济增长总额的 41%,有的国家甚至达到 60% 以上。美国培训与发展协会在关于人类绩效行为调查报告(Human Performance Practice Survey, HPPS)中称,对 540 家超过 50 名员工的企业进行的随机抽样调查的结果显示,约有 550 亿美元花费在正式的员工培训中。^[5]另一项调查通过区分在市场处于“前沿位置”的企业(所谓“前沿企业”即是在各方面具有竞争力的“在美国最适合工作的企业”)和一般企业,在 500 家公司中选取了 32 家“前沿企业”,对比分析了这些“前沿企业”和一般企业中人均培训费用和培训金额占薪水的比例数据,结果显示(如表 1.1 所示),“前沿企业”更加注重把培训作为促进员工进步和组织发展的一种方式。由此可见,培训已成为人力资本投资的重要内容,在个人发展及组织核心竞争力构建过程中扮演极为重要的角色。

表 1.1 工作组织的培训费用

工作组织	培训费用占员工 工资总额的比重	每个员工的 培训费用
前沿的公司(N=32)	4.39%	1956 美元
所有调查的公司(N=500)	1.81%	649 美元

资料来源: Bassi L J, Van buren M E. Sharpening the Leading Edge. Training and Development Journal, 1999, 53(1): 23-33. Copyright 1999 by American Society for Training and Development, Inc. Reprinted by Permission.

公共部门在社会管理过程中处于核心地位,可以说整个公共部门的人力资源是国家人力资源的重要组成部分。随着人才竞争逐渐成为国家间经济、科技、教育和社会发展全面竞争的关键,干部的能力素质成为国家在国际竞争中占据优势的重要保障。政府公职人员是政府所有行为的执行者,政府的效率体现在其组织成员的效率,组织成员效率则体现在干部本身素质,而干部素质则取决于对干部的教育培训。

从国外的情况看,英、美、法、日、德等西方发达国家和地区都普遍重视公职人员的培训。日本认为培训人才是一种“能力开发”,是对“头脑资源”的开发,没有这方面的投资,新技术、新设备的投资就不能发挥应有的作用。以法国为例,自 20 世纪 60 年代开始法国就高度重视公务员培训,经过长时间的努力,建立了相当完备的培训体系。不仅在关于培训的法律中明确规定,每个部门必须拿出工资额的 1.1% 作为培训费,除此之外,法国总理每年还要重新划拨培训费,公务总局还另外拿出 3000 万至 4000 万法郎用于部际培训。而且,政府各部门人事司都设有培训科、处,负责公职人员的立法、计划和指导协调。在培训实施方面,法国建立了包含国家行政学院(ENA)、巴黎综合工科大学、国际公共行政管理学院、5 所地方行政学院、70 所专门技术学院、28 个培训中心在内的从中央到地方、涵盖各种专业的完备的公职人员培训网络。法国每年会有 55% 的公职人员参加培训,培训时间长短不一,平均每次 6 天,3 年每人轮训一次,个人培训绩效结果与其升职、加薪紧密联系。再如美国,自 1958 年以来联邦政府每年平均选送 2000 多名联邦雇员到哈佛等名牌大学进修。同时美国还有 300 多个公共管理研究机构对政府工作人员进行不同形式的培训。^[6]

我国正处于经济社会转型期,经济社会快速发展促使群众利益诉求

呈现差异化、多样化的特征,利益矛盾日渐突出。转型期复杂的国内外环境要求政府处理问题、解决问题的能力进一步提高,对政府公职人员的素质要求也进一步提高。但是就目前情况来看,我国“公务员这支队伍的素质和水平有待提高。第一,从学历水平来看,目前我国公务员队伍中具有本科学历的比例只有9%,具有研究生学历的只有0.9%。而我国大中型企业的管理人员中,80%具有本科以上学历,远远超过公务员同等学力的比例。第二,从公务员专业化程度来看,现状也不理想,有不少具有研究生学历的公务员,学历虽然很高,但与政府管理相关的公共管理专业不相干。而更多的是,相当数量的公务员大学或研究生毕业后,就几乎再没有受过公共管理方面的教育和培训。〔7〕

改革开放以来,我们党始终把干部教育培训作为党和国家事业发展全局中的一项重要工作,近几十年来,各级党委和政府高度重视,广大干部积极参与,在干部教育培训上的财政投入力度不断增大。迄今为止,初步形成以党校、行政学院、干部学院为主阵地,以高校基地、境外培训机构为补充的开放的干部教育培训框架体系,培训的力度和规模也在不断加大。在干部教育培训的内容方式、体制机制上不断创新,涌现出一批富有生机活力的好经验、新做法。如天津的“2+X+Y”设置模式,其中“2”是指马克思主义中国化的最新理论成果和党性教育,为必修内容;“X”是指满足不同地区不同部门科学发展对干部履职能力素质要求的内容,自主选择主修;“Y”是指适应干部健康成长、拓宽知识面的个性化内容,自主辅修。将组织需求、岗位履职需求和干部个性需求结合起来,激活了天津的干部培训。而这一探索,正是近年来全国各地各部门以改革创新精神推进干部教育培训的一个生动写照。在运行机制改革上,陕西省以“四步法”和“菜单式”选学改变供需不对称现象,力求实效。培训立项前先调研分析培训需求,培训实施前以需求为导向优化培训方案,培训实施中推行“菜单式”选学并跟踪评估培训效果,培训实施后保持经常联系,干部教育培训绩效得到快速提升。

三、干部教育培训绩效评估是干部教育培训的必要流程

《2010—2020年干部教育培训改革纲要》明确指出:各级政府要将干部教育培训经费列入年度财政预算,随着财政收入的逐步增长,保证干部

教育培训工作的需要。建立健全以财政投入为主体、社会投入和个人出资相结合的干部教育培训经费投入机制。党的十六大以来,我国干部教育培训事业进入了一个大发展时期。据统计,2008—2011年间,“一校五院”(即中央党校、国家行政学院、中国浦东干部学院、中国井冈山干部学院、中国延安干部学院、中国大连高级经理学院)党政干部培养人数从每年15117人升至每年70739人(如表1.2所示),翻了两番左右。

表 1.2 2008—2011 年“一校五院”党政干部培养人数统计

类 别	年 份	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	合 计
	党政干部					
	省部级	793	647	890	769	3099
	厅局级	5505	6445	9986	9305	31241
	县处级	8819	7835	10121	9624	36399
	合 计	15117	14927	20997	19698	70739

资料来源:中国共产党新闻网关于“百般红紫竞芳菲——‘一校五院’相关负责人谈干部教育培训”的报道。

大规模干部教育培训人数的增长显示我国干部教育培训事业发展迅速,但现阶段,各级政府面临的一个紧迫而又现实的问题是,投入大量人力、物力、财力进行的干部教育培训项目是否真正达到了培训绩效。如何对干部教育培训绩效进行科学评估,如何提高干部教育培训效果,如何有效地降低培训成本,如何使干部教育培训工作真正达到预期的目的成为摆在各级政府面前的重要问题。

2003年人事部发布《关于进一步加强国家公务员培训质量评估工作的意见》,明确指出开展国家公务员培训质量评估工作是大规模开展公务员培训的一项基础性工作;是转变培训管理职能,加强培训管理,检验培训效果,提高培训质量的重要保障措施;也是规范培训施教机构办学,提高办学质量和办学水平的重要手段。开展干部教育培训质量评估工作既有利于提高干部队伍的整体素质,也有利于不断完善和改进干部教育培训工作,使干部教育培训工作规范化、制度化和科学化。经验告诉我们,如果没有考核和评价,管理手段就会失效,预定目标就不能实现。对政府实施的干部教育培训项目进行效果评估,有助于政府树立成本意识,有助于扭转培训目标错位的现象,是提高培训质量的有效途径,也是提高培训

体系有效性的基础工作。^[8]

干部教育培训活动是一个完整的流程,对培训效果进行评估是培训工作不可缺少的步骤,也是最重要的一个环节。如图 1.1 所示,完整的干部教育培训工作包括培训需求分析、甄选培训者、培训计划、培训方法选择、培训教材与师资开发、培训活动组织实施以及培训活动效果评估和培训结果反馈。传统意义上的培训效果评估显然是针对培训实施效果这一环节的,但一个完整、有效的培训效果评估应该贯穿于培训活动全过程。因此,本课题组认为,干部教育培训评估应包含两方面内容,即过程评估和结果评估相结合。过程评估是指根据各个阶段不同的评估重点,采用相对应的科学方法对培训需求分析、培训教材与师资开发、培训活动组织实施等环节的评估。结果评估是指相关组织采用科学的方法,对参加过培训的公务员的职业能力进行测评,并对培训后给政府、社会带来的影响进行审查。

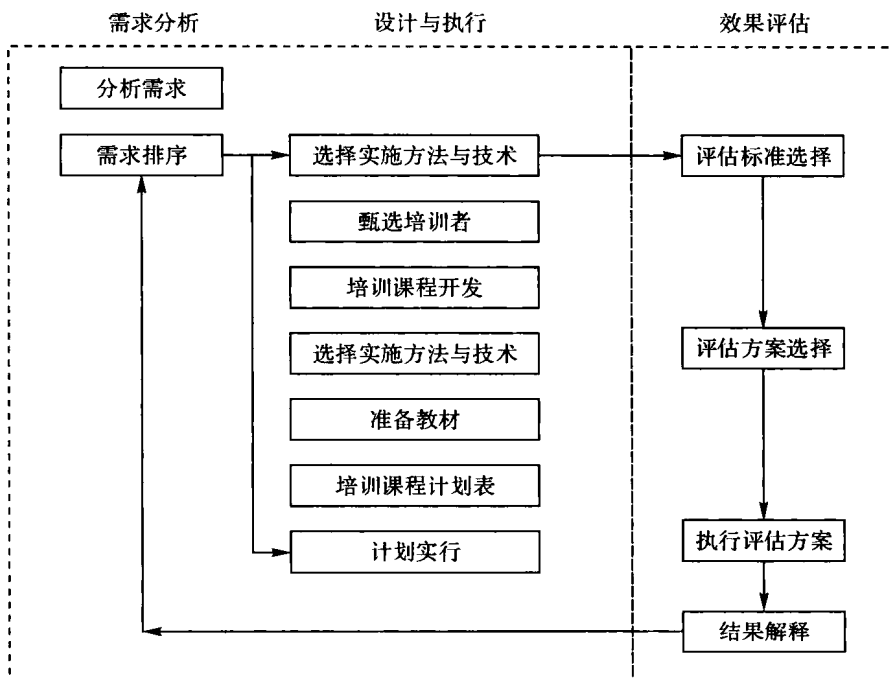


图 1.1 人力资源培训实施过程模型

资料来源: Desimone, Harris. Human Resource Development. Harcourt College Publishers, 2002: 24.