

新时期高校党的建设 思想政治工作

(第五辑)

梁勇 主编
吕世彦 李爱民 张兆彬 副主编



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

梁 勇 主 编
吕世彦 李爱民 张兆彬 副主编

新时期高校党的建设^和 思想政治工作

(第五辑)



图书在版编目 (CIP) 数据

新时期高校党的建设和思想政治工作. 第五辑/梁勇主编. —北京: 经济管理出版社,
2017. 1

ISBN 978-7-5096-4732-5

I. ①新… II. ①梁… III. ①中国共产党—高等学校—党的建设—研究 ②高等学校—
政治工作—研究—中国 IV. ①D267.6 ②G641

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 287848 号

组稿编辑: 郭丽娟

责任编辑: 郭丽娟 侯春霞

责任印制: 黄章平

责任校对: 雨 千

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京九州迅驰传媒文化有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 17.25

字 数: 300 千字

版 次: 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-4732-5

定 价: 58.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前 言

中央财经大学于2002年设立“党建和思想政治工作理论研究基金”，专门资助“党建和思想政治工作理论研究课题”研究。十四年来，课题紧密结合学校改革发展实际，针对学校党建和思想政治工作的焦点、热点、难点问题，进行了积极的探索，取得了一些有价值的成果。设立以来，共接受课题申报1445项，立项438项，出版成果集《新时期高校党的建设和思想政治工作》四辑，对实际工作起到了积极的促进作用。

为了让课题成果更贴近实际工作需求，学校党建和思想政治工作理论研究课题办公室在课题结构和课题管理上进行了积极的探索。2015年，开启后期资助项目，对学校党建和思想政治工作优秀研究成果的发表或出版给予支持。2016年，为有针对性地解决学校党建和思想政治工作中的热点、难点问题，在前期申报立项的基础上，对八项未立项的学校党建和思想政治工作的焦点选题进行了公开招标，以委托课题的形式进行研究，以期尽快形成成果为相关工作提供理论参考。

遵循课题结集出版的传统，为进一步推进宣传交流，我们遴选了2014年度和2015年度的部分优秀成果，辑录成书。研究的成果涵盖了党员培训、学生党员先锋队、新媒体在党建和思政工作中的应用、舆情工作、教师发展、高校治理等近些年的热点议题。在总结近两年我校党建和思想政治工作的理论研究和实践成果，展示我校在师生党建、宣传思想、学校治理方面的探索和创新的同时，希望能够抛砖引玉，引起更多的讨论和思考，为优化相关工作提供科学的参考。

由于课题成果绝大部分基于中央财经大学的个案研究完成，一些结论尚不具备普遍性，有所偏颇在所难免，恳请广大读者特别是从事高校党建和思想政治工作的朋友们批评指正。

目 录

基于需求分析的高校中层干部教育培训体系构建研究·····	1
高校入党积极分子培训需求调查与分析·····	13
“90后”大学生党员教育活动中的“LSJB法则”初探	
——以中央财经大学经济学院“党员成长分享会”为例·····	19
高校学生党员先锋队模范作用发挥载体研究	
——以中央财经大学为例·····	25
党的群众路线教育实践活动背景下的园区学生党员先锋队发展模式研究··	40
高校各级党组织在学生党员发展工作中作用发挥机制研究·····	58
微信公众平台在大学生党建工作中的应用研究·····	62
新形势下高校纪委履行监督责任新模式探究·····	69
高校思想政治课授课过程中大学生心理阻抗及对策研究·····	76
成教学生认同与践行社会主义核心价值观路径初探·····	85
加强就业指导,提高财经类大学生就业能力对策研究	
——基于大学生就业能力与就业绩效关系的实证研究·····	92
高校大学生校园浪费现象调查及改善路径研究	
——以中央财经大学为例·····	104
基于指标评价体系的大学生人文素养与发展潜力的关联性研究·····	114
学院南路校区学生住宿需求及宿舍改善途径研究	
——基于幸福感的视角·····	129
基于新媒体的高校校园舆情管理机制研究	
——以中央财经大学为例·····	139
财经类高校校园文化创新机制研究·····	149
学校教师考核体系存在的问题及对策研究·····	171
高校教师考核评价体系有效性的研究思考	
——基于教师自主发展视角·····	182

高校教师发展中心的功能与运行机制研究·····	191
2004~2013 年我校女性专任教师学术职业发展情况分析·····	207
我校大学生对辅导员的期望状况调查与研究 ——兼论我校辅导员工作思路与方法之改进和提升·····	217
全球化视阈下的中国高校教师涉外志愿服务：探索、模式与反思·····	225
略论高校校院治理结构的现代化制度建设·····	236
中央财经大学信息公开工作现状分析和运行建议·····	246
学生意见反馈的收集、上报方式以及学校处理方法优化推广的研究·····	258

基于需求分析的高校中层干部教育培训体系构建研究

陈钰

摘要：高校中层干部是促进学校建设和发展的中坚力量。高校管理工作的综合性、专业化在客观上要求高校必须努力建设一支高素质、专业化的管理干部队伍。高校中层干部的素质不仅关系到学校的办学实力、办学水平的提升，更关系到高等教育事业能否实现科学发展。因此，对于高校而言，改革干部培训方式，加大干部培训力度，探索适合高校特点的干部培训管理模式刻不容缓。本文基于对高校中层干部个人需求和工作岗位需求的分析，探讨高校干部教育培训体系的构建，以此来更好地解决目前干部教育培训存在的问题。

关键词：高校中层干部 教育培训 需求

高校中层干部是促进学校建设和发展的中坚力量。高校管理工作的综合性、专业化在客观上要求高校必须努力建设一支高素质、专业化的中层干部队伍。在我国高等教育的发展历史上，教育培训是提升高校中层干部整体素质和专业化水平的重要途径。《全国干部教育培训规划（2013~2017）》明确提出了“坚持服务大局、按需施教，党和国家事业发展需要什么就培训什么，干部履职尽责和健康成长需要什么就培训什么”的要求。《干部教育培训工作条例》指出，“结合干部岗位职责和健康成长需求，开展教育培训，全面提高质量和效益”。可以看出，高校中层干部兼有管理者、执行者、教育者和文化人的特质，对于高校中层干部的教育培训需要以个人需求、岗位需求为导向来设计个性化、系统化的培训模式。

一、高校中层干部教育培训存在的问题

（一）培训理念相对滞后

目前，高校中层干部的培训模式仍然是“由上级主管部门制订培训计划，培训实施机构执行计划，干部服从计划”，干部培训更像是在完成上级交代的任务，没有考虑干部个人的实际需求、岗位需求和学校发展目标的需求，本应是“我要培训”却变成了“要我培训”，对于干部培训工作缺乏现代理念、主体意识和责任意识，培训内容、方式不能遵循高校中层干部成长规律以及成人学习的基本特点。这显然背离了现代人力资源管理的培训理念，也造成了大量培训资源的浪费。在调查中，41.9%的人认为参加培训是工作自身需要，仅有30%的人认为参加培训的主要动因是提高个人竞争实力。因此，高校需要改革干部培训方式，加大干部培训力度，探索适合高校特点的干部培训管理模式。

（二）培训需求分析不够

一是对个人需求分析不够。当前高校中层干部培训模式一般是按上级教育行政部门的指令行事的计划模式。在这种培训模式下，干部培训组织者最为关注的是上级教育行政部门的计划指示，对高校中层干部个人实际需求的分析尚显不足，参训的干部处于被动地位，导致学习进修的积极性、主动性很难得到充分调动。二是对组织需求分析不够。高校究竟需要什么样的中层干部，高校中层干部培训特点是什么，这些问题往往容易被忽略。调查中，43.9%的人表示应“根据岗位需要或个人兴趣选择培训内容和培训方式”。

（三）培训模式比较单一

高校干部培训传统模式往往是“教师中心、课堂中心、教材中心”的一元方式。这种以学科为导向的“三中心”课堂教学模式，虽然也能收到一定的教学效果，但是其弊端是十分明显的。第一，干部处于被动接受的位置，他们自主学习的积极性与主动性难以调动；第二，以学科教材为中心组织培训教学，容易脱离改革实践的发展需要；第三，以课堂讲授为中心组织培训，不利于干部学习能力、实践能力与研究能力的开发。在培训形式上，大多仍用“填鸭式”的讲授方式，而不是根据大学管理干部的职业特点及学历，采取诸如“启发式”、“研讨式”、“角色模拟”、“管理游戏”、“拓展训练”等现代化的教育方式和手段，培训缺乏灵活性、多样性。现阶段，高校还没有形成一个多样性、层次性、开放性的干部教育培训体系，还未建立起高校中层干部自我

投入、自我“充电”的继续教育机制。

（四）培训内容针对性不强

在培训内容上，高校管理干部培训普遍重视作为干部培训共性的政治理论学习，而在一定程度上忽视了作为中层干部特殊性的高等教育管理理论等业务能力培训。而且课程设置单一，针对性不强，培训重点不突出，难以满足素质较高、基础较好、求知欲望较强的中层干部培训需求。调研中，27.4%的人认为课程设置不合理。

（五）培训保障措施不到位

高校干部教育培训还需要有力的保障措施。目前，高校教育培训首先是经费保障不到位。一些高校没有专属的培训设施和物质基础，需要培训时，都要临时组织和准备，没有专用经费，培训只能依靠参训人员单位提供的培训费来支撑。其次是时间保障不到位。高校教育培训缺乏长期、统一、合理的规划，工学矛盾突出。在访谈中，有些干部表示因为“工作忙，走不开”，无法参加教育培训。在问卷调查中，分别有53.6%和23.2%的人选择了“工学矛盾”和“经费问题”。

（六）培训管理机制尚不健全

近年来，高校中层干部教育培训取得了一定的成效，但还远未达到规范化、制度化，还不能适应经济和社会进步的需要。一是缺乏较为系统的管理制度和必要的监督机制。干部的教育培训学习与选拔任用相互脱节，培训目标的落实不力，导致学与不学一个样。调研显示，有些高校制定了培训规划等培训制度，但在培训规划的落实和培训结果的运用方面均缺乏系统的配套制度。二是培训效果没有形成一个较为科学、合理的评价体系。对高校干部的培训，缺乏明确的质量意识。从人本管理的视角来看，高校干部培训取得实效的关键是要激发管理干部自身学习的内在动力和潜能。但在实际上，高校对干部自身成长规律和教育培训的需求把握不够，且缺乏必要的激励措施。

二、高校干部教育培训需求分析

在规划与设计培训项目时，确定培训需求是培训流程的初始环节，也是决定培训是否成功的重要步骤。通过有效的培训需求分析，确定这些组织和员工是否需要培训以及需要怎样的培训，才能更好地确立培训内容，采取最有效的培训模式，设置最有效的培训课程，从而提高培训项目的有效性、实用性、科

学性。

基于胜任力的培训需求分析,在实际的操作过程中,分为三个层面进行,即组织层面、岗位层面和个人层面。组织层面,主要根据高校发展规划和战略目标等分析学校对干部的培训需求,了解学校组织层面对于中层干部的期望和要求,以及希望通过培训实现怎样的能力转变,达到什么样的结果。岗位层面,即分析干部和岗位的要求存在的差距,将干部胜任力短板作为培训重点目标。个人层面,即通过分析干部的绩效提升、职业生涯规划等方面存在的需求,了解他们对于培训的需求和期望。我们通过胜任力模型构建来获取组织和岗位层面的需求,通过对干部个人的培训需求调研获取个人层面的需求。

(一) 基于胜任力的高校干部培训组织需求和岗位需求分析

基于胜任力的高校中层领导干部培训必将是未来干部培训发展的必然选择。胜任力是指业绩优秀者所具备的、能将其和业绩普通者区别开来的知识、技能、能力、特质等。以胜任力为基础的高校中层干部培训,要求首先为各类中层干部建立相应的胜任力模型;其次,对中层干部的胜任力现状进行评估,对比胜任力模型,找出差距与不足;最后,根据差距和不足,确定培训目标,选择培训内容、培训讲师、培训形式、教学手段等。基于胜任力的高校中层领导干部培训,具有突出针对性和个性化,注重动机、态度、价值观等深层次的特质以及动态性、战略性和全局性等特点,其培训效果必将优于传统干部培训。

本研究主要通过文献分析法来设定高校中层干部胜任特征的初步指标,通过 CNKI 文献检索平台,有针对性地选择 30 余篇与高校中层管理者胜任力模型相关的论文作为胜任特征指标的原始材料,并对这些材料进行了统计、分析、归纳和整理,以此来确定高校中层干部的胜任特征指标。经过数据的整理、归纳与合并后,最终确立了 43 个胜任指标条目,即服务意识、自我角色意识、拥有掌握知识、组织权限意识、心理承受能力、具备时间管理能力、有亲和力、团结协作、有效授权、决断能力、突发事件处理能力、分析问题能力、“项目管理”能力、创新能力、科研能力、可以清楚表达与描述、思维活跃敏捷、收集分析信息能力、解决问题全面缜密、做事有计划性、组织协调、勇于承担责任、不断自我发展、应变能力、奉献精神、性格开朗、恒心、豁达乐观的心态、有激情、有毅力、自信心、影响力、成就欲、责任感、善于沟通、乐于交往、监督督促、崇尚效率、相关的工作经验、人生体验、丰富的专业知识、高等教育理念、高尚的职业道德。43 个胜任特征指标可以归为六个公因子,根据中层干部的特点和 43 个胜任特征指标的定义,对六个公因子进

行命名，分别为个人素养、团队领导能力、学习创新能力、人际交往能力、工作规范性和业务素质。由此得出，高校中层干部胜任力因子及解释，如表 1 所示：

表 1 高校中层干部胜任力因子及解释

因子		特征内容
1	个人素养	高等教育理念、高尚的职业道德、服务意识、心理承受能力、奉献精神、有毅力、自我角色意识、性格开朗、恒心、豁达乐观的心态、有亲和力
2	团队领导能力	团结协作、有效授权、决断能力、突发事件处理能力、分析问题能力、“项目管理”能力、组织协调、影响力、勇于承担责任、自信心
3	学习创新能力	拥有掌握知识、不断自我发展、应变能力、成就欲、收集分析信息能力、解决问题全面缜密、创新能力、科研能力
4	人际交往能力	有激情、善于沟通、乐于交往、可以清楚表达与描述
5	工作规范性	思维活跃敏捷、组织权限意识、做事有计划性、具备时间管理能力、监督督促、崇尚效率
6	业务素质	相关的工作经验、人生体验、丰富的专业知识、责任感

随后根据以上胜任指标条目编制调查问卷。本次调查对象为高校部分中层干部，共发放和回收问卷 111 份。根据问卷统计数据显示，团队领导能力、人际交往能力和业务素质是当前高校中层干部胜任力的短板，也是组织需求和岗位需求的主要因素。

(二) 高校干部培训个人需求分析

目前，高校管理干部既有学历培训需求，又有非学历培训需求。非学历培训需求主要包括知识更新，对学科发展新理论、新成果的掌握和运用，管理能力的训练与提高，思想观念的转变，职业道德修养与政治思想素质的提升等。但由于所处的客观环境、承担的工作任务及各高校的具体要求不同，其培训需求既有共性又有明显的差异性。

1. 培训内容

(1) 应具备的知识结构。由图 1 可以看出，高校中层领导干部应具备的知识结构包括以下几个方面：高等教育理论、政策与法规、政治理论、领导科学与艺术、岗位业务知识以及其他相关学科知识（如心理学、管理学、市场经济等）。可见，高校中层领导干部需要比较综合的知识结构。

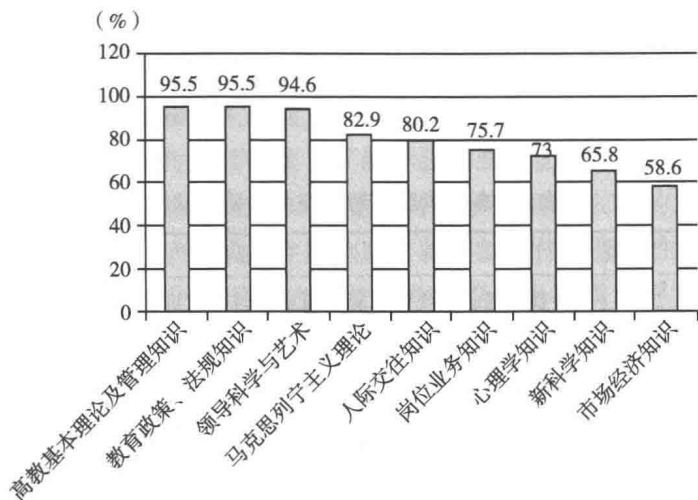


图1 高校中层干部应具备的知识结构

(2) 需要加强学习的理论知识。图2显示,高校的中层管理者普遍认识到高校中层领导干部最需要加强学习的理论知识恰恰是高教管理理论、相关教育法律法规。对于国内外政治经济形势、党的执政理论与党建理论等提升宏观视野方面的知识的需求也较强烈。

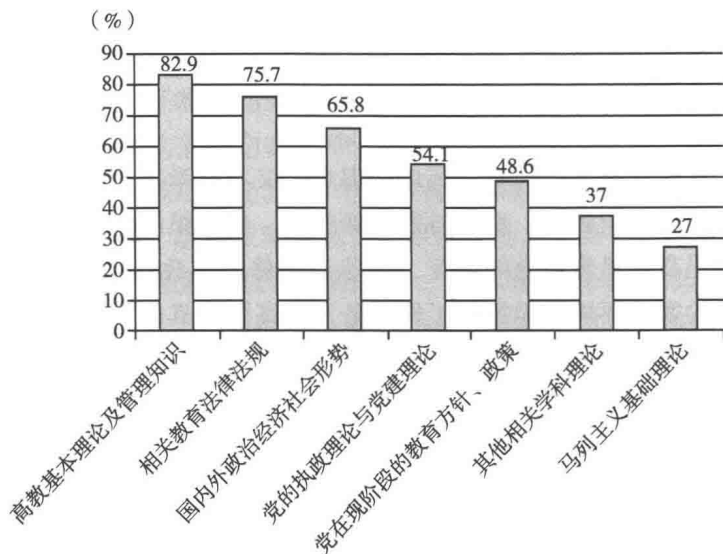


图2 高校中层干部需要加强学习的理论知识

(3) 需要提高的业务素质。调查结果显示,管理能力是高校中层领导干部最需要加强的业务素质(82.9%的人选择该项)。高校扩招所带来的高校各部门规模的膨胀,日益要求部门领导具有更高的领导与管理技能。业务能力、外语能力和办公自动化能力分别排在第二、第三、第四位。

(4) 工作低效的原因。在关于“工作中出现力不从心、工作低效”的原因分析中,有51.4%的人选择“缺乏宏观视野”、43.2%的人选择“缺少创新思维”、38.7%的人选择“信息不灵”,这三个成为主要原因,其次是“管理经验少”和“知识面狭窄”。

2. 培训形式与手段

(1) 培训形式。高校中层领导干部最希望采取的培训形式是“集中时间,脱产培训”,因为随着高校及其部门的规模扩张,中层干部管理工作繁忙,无暇顾及其他,唯有如此才能保证学习时间;“挂职锻炼”能够弥补双肩挑干部在管理经验上的不足;“请进来与送出去,内外办班相结合”更多地体现了培训的灵活性(见图3)。

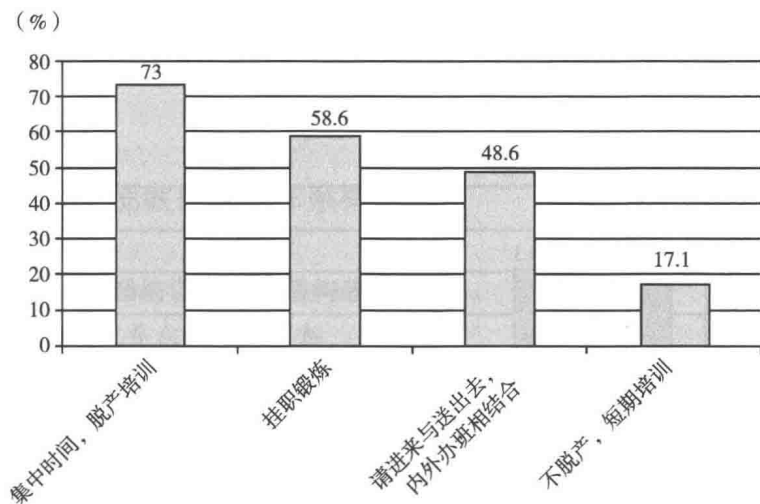


图3 高校中层干部培训应采取的形式

(2) 培训手段。由图4可以看出,关于培训手段,“课堂教学与调研考察、专题研讨结合”是最受大家欢迎的,其次是“专题讲座”。

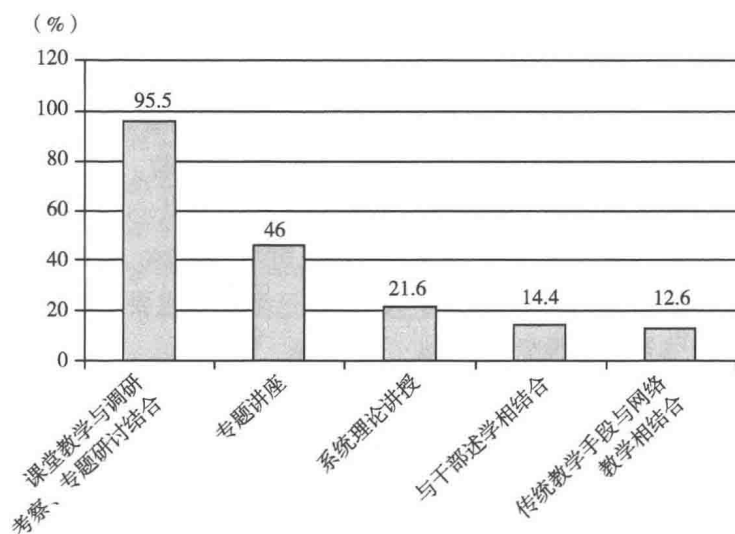


图4 高校中层干部培训应采取的手段

(3) 教学方法。由图5可以看出,在教学方法的选择上,“案例教学”、“专题调研”和“互动交流”是大家最为认可的方法。这几种教学方法符合成人学习的特点。

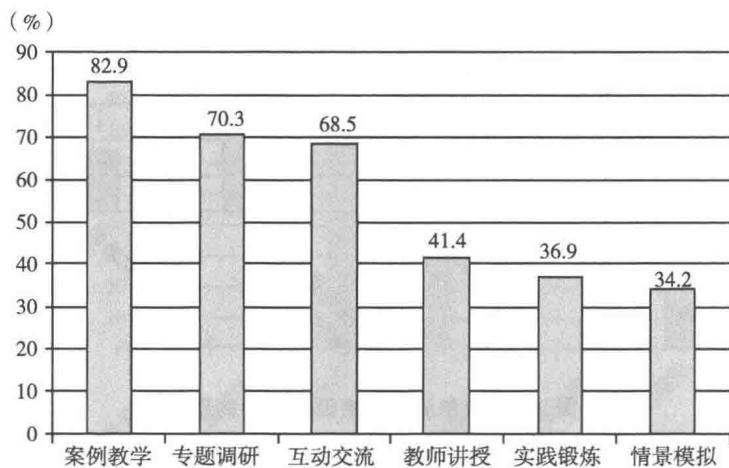


图5 高校中层干部培训应采取的教学方法

（三）高校中层干部培训需求分析结论

综上所述，基于组织需求、岗位需求和干部个人需求的综合分析，我们可以得到以下结论：

（1）中层干部对培训的参与期望。通过对干部个人培训需求的分析，可知学校中层干部对于教育培训具有较高的参与热情，对于培训内容也充满期待，对于培训体系的建立提出了“系统性”和“针对性”的期望和要求，同时在培训方式上也希望能够发挥干部自身的主观能动性，进行充分的互动和参与。

（2）中层干部对培训内容的需求。对于培训内容，中层干部更希望偏重于接受组织管理知识、人际交往知识和业务知识。

（3）岗位需求与个人需求相关联。通过需求分析可以看出，在制订培训计划时，应充分考虑岗位和个人两个方面的需求。首先，通过胜任力分析，岗位需求明显表现为对“团队领导能力”和“学习创新能力”两个维度的需求。其次，通过调研我们可以看到，干部自身对于培训内容的需求从高到低分别为高校发展与管理、政策法规与解读、沟通与激励、应急管理、领导科学与艺术、高绩效团队建设。这些内容模块确实涉及“团队建设”、“人际交往”、“业务素养”等相关领域。由此，说明岗位需求和干部个人对培训内容的需求关联度较高。

三、高校干部教育培训体系构建

（一）高校干部培训项目体系构建

1. 明确专业化导向的培训目标

高校干部培训的总体目标应是不断促进高校中层干部的专业化发展。高校中层干部的专业化发展是指干部在专业精神、专业知识、专业能力、专业意识等方面的发展。高校中层干部专业化有利于促使其形成自己的专业角色意识，激发他们的职业热情与责任感，激励他们不断提高自己的专业水平，提升高校中层干部队伍的职业素养，提高教育管理水平和学校办学质量，从而满足社会变革和教育发展的需要。

2. 完备系统性的培训内容

高校管理干部培训的主要内容设计应围绕“提升培训质量”的主线，结合高校管理工作的具体实际，力求体现系统性和完整性。较为完备的高校管理

干部培训内容体系应包括三个方面：第一，理论知识课程系列。主要包括马克思主义基本理论、教育政策法规、高校管理理论。这个系列课程是当前干部培训的主要内容。第二，实践课程系列。主要包括参观、调查研究、教育实践考察、请知名高校校长现场介绍经验等。其目的是把课堂所学的理论知识运用于社会实践，通过比较、检验、剖析，使高校中层干部把管理学校的具体经验从感性认识上升到理性认识，再升华到新的理论高度，做到理论与实践的有机结合，从而既巩固了所学理论，又提高了办学的实际能力。第三，养成训练课程系列。主要包括高校中层干部培训中的常规管理、规范、规章、纪律、考核评估等制度。其主要目的是通过养成教育，使高校中层干部进一步认识到教育培训的重要性，自觉遵守有关培训的规章制度，做到思想稳定、学习目的明确，从而保证培训规范有序地进行，保证培训目标的顺利实现。

3. 变“被动”为“互动”的培训模式

高校中层干部培训是“成人”的学习活动，“被动”的灌输方式已经不能满足干部的需求。因此，在培训模式上，要做好“被动”到“互动”的转变，注重对各种教学资源开发利用，发挥各种资源的不同效能，加强它们之间的相互衔接、相互补充、相互渗透，构成一个完整的培训模式。这种新模式需要“五个转变”：一是“封闭式”到“开放式”的转变。即高校中层干部培训不再局限于小课堂之内，而是以大教育实践为大课堂，形成立体开放的培训格局，将具有操作性的培训内容安排到教育教学现场。二是“讲授为主”到“实践为主”的转变。在培训中将更多的时间用于实践，真正做到理论联系实际。三是“信息单向传导”到“多向传导”的转变。注重改变教师单向传导灌输的方式，倡导多向性信息传导，开展专题性研讨交流、经验介绍、参观考察、跟踪反馈等，从而使高校中层干部获得的信息不局限于来自教师，而是来自多方位、多角度。四是“知识补偿”到“素质能力提高”的转变。在培训的效能上，着眼于高校中层干部实际能力的提高。五是干部“被动学习”到“主动学习”的转变。在培训中，自始至终将干部置于主动参与教学过程地位，让干部成为活动的主体，使干部处于主动学习的状态，激发他们的学习兴趣、愿望和积极性。

（二）高校干部培训保障体系构建

1. 实施干部培训档案管理

为每名中层干部建立培训档案，是保障培训项目实施的有力举措。为干部建立培训档案，严格执行培训登记制度，可以有力地跟踪干部参加培训的情况

并对其进行督促考核。应当将干部接受培训的情况与其职务晋升、考核和奖惩等挂钩。

2. 建立干部培训考核机制

对全校中层干部的教育培训工作进行学时管理，定期实施考核。建立干部培训学时档案，对干部培训学时考核实行登记管理。培训考核工作在校党委统一领导下，由党委组织部主管，人事处等有关部门配合，各党总支分级管理。党委组织部履行对干部培训学分制管理考核的宏观指导、制度规范、组织协调、督促检查等职责，负责中层干部学时考核的审核、认定、登记等日常管理工作。干部培训学时可由基础学时、实践学时和研修成果学时三部分组成。基础学时包括干部参加脱产培训、集体学习、中心组学习、在线学习（干部在线学习中心）等的学时，基础学时在干部培训总学时中所占比例不得低于60%。实践学时为干部参加实践锻炼的学时。研修成果学时包括学历学位进修、专业资格考试、在职自学、学习成果运用等的学时。

（三）高校干部培训效果评估体系构建

1. 培训课程的评估

对培训课程的评估主要通过参训干部对培训项目的看法和感受进行调研评估，一般包括对教学内容、培训教师、培训设施、培训方法和培训管理等的评价。评估的主要方法是问卷调查。在培训项目结束时，收集参训干部对于培训项目效果和有用性的反馈，参训干部的反馈对于重新设计或继续培训项目至关重要，对于培训调整和预测培训的实际效果十分有益。

2. 参训干部培训情况的评估

参训干部培训情况的评估主要通过建立学习测验系统指标来实施评估。对参训干部在培训实施前后用同一标准进行测验，然后比较两次测验指标的得分情况，测验分数提高越多，说明培训效果越好。学习测验指标反映了干部掌握培训内容的程度，表明了培训的质量。一般学习测验系统包括口头测验、文章测验、客观测验、绩效测验、态度调查等。

3. 培训绩效的评估

干部参加培训后，组织要对干部的培训绩效进行追踪评估。一般可以选择培训进行一周前、培训结束时以及培训结束的半年后三个时间点对参训干部的个人绩效、其所在团队的绩效，通过问卷、访谈和行为观察等方式来进行量化对照和评估。如对新任中层干部的培训绩效评估，可以通过试用期满考察谈话、民主测评或者年度考核来进行。