

# 人才强国战略下公共部门人力资源培训的问题与对策研究

马江东, 李东展

西南民族大学公共管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年7月2日; 录用日期: 2024年7月12日; 发布日期: 2024年8月12日

## 摘要

如何培养公共部门的人力资源, 建设一批高效的人才队伍, 关系到公共部门人力资源的管理和能力提升, 是当前提高公共部门行政效率和社会经济发展的必然要求。党的二十大强调要全面实施人才强国战略, 如何建设有利于人才成长的培养机制, 为社会主义现代化建设提供充足的人才支撑, 是关系国家和民族的长远发展大计。在以知识为源泉的现代知识经济社会, 进行公共部门人力资源培训活动, 加快开发人力资源潜力, 建设一只高素质公职人员队伍, 是人才强国战略下公共部门人才管理的重点方向。

## 关键词

人力资源, 公共部门, 人才强国, 人力资源培训, 公务员

## Research on the Problems and Countermeasures of Human Resources Training in Public Sector under the Strategy of Strengthening the Country by Talents

Jiangdong Ma, Dongzhan Li

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jul. 2<sup>nd</sup>, 2024; accepted: Jul. 12<sup>th</sup>, 2024; published: Aug. 12<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

How to cultivate human resources in the public sector and build a group of highly efficient talent

文章引用: 马江东, 李东展. 人才强国战略下公共部门人力资源培训的问题与对策研究[J]. 现代管理, 2024, 14(8): 1779-1784. DOI: 10.12677/mm.2024.148207

teams is related to the management of human resources in the public sector and the enhancement of their capabilities, and is an inevitable requirement for improving the administrative efficiency of the public sector and socio-economic development at present. The 20th Party Congress emphasized the need to comprehensively implement the strategy of strengthening the country by talents, and how to build a cultivation mechanism conducive to the growth of talents and provide sufficient talent support for the construction of socialist modernization is a major plan for the long-term development of the country and the nation. In the modern knowledge-based economy and society, public sector human resources training activities, accelerating the development of human resources potential, and building a high-quality team of public officials are the key directions of public sector talent management under the strategy of strengthening the country by talents.

## Keywords

Human Resources, Public Sector, Strengthening the Country by Talents, Human Resources Training, Civil Servant

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

现代人力资本理论表明,人力资本是现代社会最主要的生产要素和社会财富,是知识经济社会发展的主导力量。对人才资源的争夺,对人力资源的培养,是当前社会各类组织时刻关注的焦点。习近平总书记在二十大报告中强调全面实施人才强国战略,指出要“建设规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍” [1],这是关系国家和民族的长远发展大计。中央人才工作会议提出:“要深化人才发展体制机制改革,发挥用人主体在人才培养、引进、使用中的积极作用。” [2]将各方面优秀人才聚焦到党和人民事业中来,建设有利于人才成长的培养机制,才能为社会主义现代化建设提供充足的人才支撑。

随着企业人力资源相关理论的完善和发展,人力资源研究不断向公共部门整合,以及我国公共部门人力资源管理改革实践不断推陈出新,公共部门人力资源的相关研究已成为我国当前学界的一个研究热点[3]。公共部门是现代社会维持公共秩序的重要组织,如何培养公共部门的人力资源,建设一批高效的人才队伍,关系到公共部门人力资源的管理和能力提升,是当前提高公共部门行政效率和社会经济发展的必然要求。

为了适应时代发展要求,特别是全面实施人才强国战略背景下,做好公共部门人力资源培训工作是题中应有之义。本文主要研究公共部门人力资源培训的问题以及对策,其中管理主体与客体主要针对广义上的拥有公共权力的一类公共部门,通过对公共部门人力资源如公务员、干部这一研究对象进行现状分析,探讨提升我国公共部门人力资源培训效度的途径,为后来学者起到抛砖引玉的研究作用。

## 2. 人才强国战略下公共部门人力资源培训内涵

深入实施人才强国战略,加快建设人才强国,已成为具有中国特色的治理方式之一。所谓的人才强国战略,就是用人力资源开发的方式将人力转变为可用的高素质人才,进而实现国家的高质量发展[4]。只有拥有一流的员工,才会有一流的组织,通过对现有员工进行培训,提高员工的知识水平和能力,是

组织发展壮大的必然选择。公共部门开展的培训活动是成为推动公共部门人员不断提升服务意识和政治觉悟, 不断提高理论素养和专业技术, 不断改进创新工作模式和工作方法的重要手段[5]。

就现代政府而言, 人力资源是支撑政府治理实践活动展开的基础性要素[6], 是公共部门实现价值的核心要素。彼得·德鲁克 1954 年在《管理的实践》书中指出: “传统的人事管理正在成为过去, 一场新的以人力资源开发为主调的人事革命正在到来。”通过培训达到人力资源开发的目的, 是现代组织适应社会、长久发展、实现绩效、接受挑战的重要手段。由组织向组织成员提供、为了满足组织成员高水平完成工作岗位所需的理论知识水平、工作操作技能等而采取的一系列努力, 是通过提升组织成员的履职尽责技能来实现组织成员和组织的双赢[7]。

在国家全面实施人才强国的战略下, 公共部门的人力资源培训是指在以知识为发展源泉的现代知识经济社会中, 为实现我国高质量发展, 提高公共部门的行政效率和服务水平, 对公共部门人力资源进行的, 以提高国家公职人员工作效率为目标, 进行的一系列的各种努力。从而为加快人力资源开发, 全面建设社会主义现代化国家, 建设一只高效的现代高素质公职人员队伍。

### 3. 我国公共部门人力资源培训现状

我国历来十分重视对公共部门人力资源的教育培训工作, 围绕“党管干部”原则, 一方面通过制定和完善法律法规建立健全公共部门培训体系, 一方面创办干部学校并利用高校资源对国家公职人员进行培训。《中华人民共和国公务员法》明确规定要对公务员进行组织培训, 标志着公务员培训走上法制化轨道。2019 年中央组织部修订《公务员培训规定》, 对公务员的教育培训体系进行了原则上的规定。各公共培训机构在国家政策的指导下和国家法律的规范下, 采用灵活多变的形式方法对公共部门人力资源展开培训工作。虽然目前公共部门人力资源培训体系相对制度化、规范化, 但是在某些措施和成效上还存在需要完善的地方。

#### 3.1. 培训体系不完善, 培训效果不佳

《公务员培训规定》中指出: “公务员有接受培训的权力和义务”, 其次在《宪法》《公务员法》和部门规章中也有类似的明确规定。2015 年国家还出台了《干部教育培训工作条例》, 对公职干部在管理体制、培训对象、培训内容等方面作了详细规定。这些针对公共部门人力资源发布的法律法规, 大多只有培训原则, 培训细则的规定相对较少, 在实际的培训活动中可操作性差。目前为止, 国家对公共部门人力资源培训活动的具体操作细则, 并没有明确的法律规范。公共部门人力资源培训流程缺乏法律约束力, 培训过程显得随意无序, 甚至存在思想倦怠逃避培训的行为。

《公务员培训规定》中第二十三条明确指出: “公务员培训应当综合运用讲授式、研讨式、案例式、模拟式、体验式等教学方法。”[8]鼓励和支持公务员培训方法方式的创新。但是, 在实际的培训实施中新型的教学方法使用次数仍然相对较少, 大多是通过灌输式的传统教学方法完成教学任务。公共部门培训机构的师资力量得不到保障, 专业水平的界定不清晰, 对讲师能力考察不足。有些讲师一毕业没有经历实践锻炼的情况就参与培训工作, 缺乏实际行政经验。培训内容上对政治理论和思想教育过于偏重, 缺少了对应该掌握的专业技能的培训, 对公职人员的实际行政工作锻炼不足, 缺乏实际的指导意义。

目前我国公共部门的人力资源主要以各级党校和各级行政学院为主导进行培训, 此外还有职能部委组织的管理干部学院以及经过批准后的普通高等院校, 同时各地方政府会不定期组织开展专题培训。首先, 现行的培训机构体系虽然保证了培训的严肃性, 思想的统一性, 但是缺乏统筹规划, 欠缺全局性、系统性和持续性, 培训不统一导致系统与部门的资源整合不足。其次, 这种独家机构经营的做法, 使得培训机构缺乏竞争力, 降低了培训机构自我提升的内生动力, 与时俱进、创新学习先进培训理念和培训

方法的能力不足。影响了公共部门培训活动的效率, 降低了公共部门培训机构的自我革新动力。

综上实际情况, 当前阶段公共部门培训机构自我创新驱动不足, 教学方法和教学内容开发体验不足, 导致培训对象容易产生倦怠, 以完成任务的心态敷衍参加培训, 实际培训效果不足, 培训内容更是难以运用到实际行政工作中。

### 3.2. 培训指导不科学, 开发程度不够

组织在开展培训活动之前应该首先进行培训需求的确认, 从组织的近期、长期目标出发, 灵活运用各种方法和技术对组织成员进行系统鉴别与分析。当前公共部门对培训需求分析重视不足, 没有完整的人员培训需求分析和调查机制, 培训活动的展开与实际社会经济发展情况联系不紧密, 缺乏计划性和针对性, 带有一定的盲目性和主观随意性。执行者例行公事, 按照上级发文培训要求和实施方案展开培训。培训内容上则是组织部门安排党校、行政学院等培训机构, 围绕某一突出问题或者某个专题理论开展专项培训。参训人员可选择空间小, 培训内容与实际岗位缺乏紧密联系。这种没有针对性的培训活动, 对弥补公职人员在工作能力上的短板和自我价值的体现, 都无法彻底满足。

知识经济时代社会剧烈变革, 传统的公务员培训已经不能满足新时代要求, 需要着眼于组织与公务员目前的知识技能需求, 更要兼顾组织未来发展战略和公务员的职业生涯规划, 对公务员进行人力资源的深层次开发, 以满足未来战略的人才保障需求。当前, 公共部门仍然受到传统人事管理观念的影响, 对人力资源开发理解不足, 缺少较为长期的人力资源开发规划。开发模式陈旧, 对先进人力资源管理手段和方式应用不足, 没有明确的长短期开发目标和任务, 导致开发力度不够, 效果不尽如人意。这种人力资源开发理念的缺位, 既不利于公务员个人成长, 也不利于政府发展战略的实施[9]。

### 3.3. 培训监督评估机制缺失

随着国家对公共部门人力资源培训工作的重视与推进, 公共部门人力资源培训效果已有体现。公共部门人力资源结构不断优化, 为公众服务意识增强, 公职人员整体素质提高, 公共部门效能得到最大发挥。但是目前我国公共部门人力资源培训管理体系还不健全, 培训过程不科学, 对培训过程监督体系和培训结果评估等客观要素的探索不足, 制约着培训质量与效率的提升。通过参训人员提交的书面答卷或者书面论文, 由公共部门内部人员评估参训人员的培训结果, 评估方式简单、工具单一。培训评估应当使用合理的评估方法, 很多评估人员为了自身利益考虑会采取平均成绩法等一些不合理的评估方法, 使得培训过程沦为形式, 培训结果考核难以反映真正的培训结果。培训过程监督的缺失以及培训结果的形式化, 对积极参加培训的公职人员产生消极影响, 产生受到不公平不公正的思想, 反而助长哪些消极参加培训的公职人员的侥幸心理。

## 4. 人才强国战略下公共部门人力资源培训对策

### 4.1. 坚持党的领导, 培养优秀人才

人才强国战略下, 公共部门比以往任何时候都更加需要人才, 才能在全面建设社会主义现代化国家新征程中发挥好公共部门的引导作用。公共部门人力资源培训应当坚持党的领导原则, 充分发挥党的三大优势培养优秀人才资源, 引领他们为社会主义事业贡献聪明才智。组织各类公职人员深入学习党的基本理论和方针政策, 引导国家公职人员认识到自身肩负的强国重任, 全面把握党和国家对人才发展的基本要求, 在思想上确立为人民服务的坚定信念和意识[4]。

行政改革与发展是 21 世纪的政府治理无法避免的趋势, 2023 年 3 月党的二十届二中全会通过《党和国家机构改革方案》。改革带来的是政府治理模式和服务的优化, 同时对国家公职人员的素质提出了更严格的



要求。在当前政府持续改革的环境下, 公共部门人力资源培训需要改变传统人才培养观念, 重视对人力资源的开发。公共部门人力资源作为维护政权稳定、促进社会进步的精英力量[10], 对人力资源的培训需要当成一项战略性任务执行。以“能力建设”为培训核心思想, 坚持与实际社会发展相结合, 根据公共部门长期战略目标开展培训活动, 树立人才是第一资源观念, 为党的人才战略和社会主义事业培训开发人才资源。

#### 4.2. 加强法律建设, 提供人才保障

当前, 我国已初具系统化、专业化的公共部门人力资源培训体系, 但是法律体系的不足制约着公共部门人力资源培训的发展。《中华人民共和国公务员法》中对培训的三条规定和《公务员培训规定》的八个章节, 还不能完全满足现阶段我国公共部门人力资源培训工作的需要。相关组织部门应当逐步制定一系列相配套的法律法规和实施细则, 完善其法律体系和法律保障。在现行的法律基础上, 制定关于公共部门人员培训的具体实施细则。明确培训管理机制, 人才培养机制, 师资力量, 培训体系建设, 为培训活动提供法律参考, 增强培训的可操作性。学习借鉴国外优秀的公共部门人力资源培训制度, 完善我国公共部门培训配套法律体系。加强对人才资源的能力建设规定, 培训与开发能够胜任岗位的职责能力和管理能力, 为全面实施人才强国战略提供公共部门人才保障。

#### 4.3. 完善培训体系, 发挥人才效能

人才强国战略下要求我们要加强人才工作机制建设, 让人才能够各尽其用。公共部门需要建立更加科学合理的培训体系, 形成有利于人才成长的培养机制, 培养符合全面建设社会主义现代化国家的人才, 根据国家需求导向和人才实际特点有重点、分类型的建立培养体系, 有针对性地提升人才的专业素质和道德素养。一是强化培训的基础性工作培训需求分析。深刻理解人才战略的人才需求要求, 将培训与组织目标相联系, 明确培训的主要任务, 有针对性地进行培训。分析来自个体、组织、战略的不同层次的培训需求, 制定专门计划, 设计需求导向的公共部门近期与未来培训活动的方案。二是引入市场竞争机制, 引导公共部门培训机构主动适应市场, 提高对知识的自觉性和创新性。以政府为主导与市场相结合, 与社会培训机构进行双向合作, 及时对培训内容更新换代, 适应社会发展需求。三是充分利用各方资源, 优化师资力量、培训方法、培训内容。选用素质过硬、理论水平较高的人员担任讲师, 师资力量也不应局限, 符合要求的企业优秀人才或者知名的专家学者等都可以担任特聘讲师, 为公共部门人力资源培训注入新鲜血液, 活用其培训方法和内容。利用好培训需求分析, 打破传统的培训方式, 也可以引入体验式培训等比较新型的培训方法。四是完善培训监督体系和培训效果评估。对培训规划实施、培训成果等各个环节检查和审定, 及时反馈信息, 发现培训中的问题, 改进培训方案, 提高培训的效果。明确评估目标、确定评估参与者、确定评估指标、选择评估方法、撰写评估报告。

### 5. 结语

综上, 人力资源是现代社会各类组织关注的焦点, 是支撑现代政府治理实践活动展开的基本要素, 全面实施人才强国战略势在必行。尽管我国近年来愈发重视公共部门人力资源培训工作, 但是面对当前复杂的社会环境, 在某些措施和成效上还存在需要完善的地方。我们需要深刻理解人才强国战略背景下公共部门人力资源培训内涵, 在党的领导下培养优秀人才, 加强法律建设完善人才保障, 强化培训机制构建科学的培训体系。发挥出人力资源培训价值, 提升国家公务员队伍综合素质, 培养一批高效的公职人才队伍, 为新时代的社会主义现代化建设作出重要贡献。

### 参考文献

[1] 新华社. 习近平: 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党

- 党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL].  
[https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content\\_5721685.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm), 2022-10-25.
- [2] 新华社. 习近平出席中央人才工作会议并发表重要讲话[EB/OL].  
[https://www.gov.cn/xinwen/2021-09/28/content\\_5639868.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2021-09/28/content_5639868.htm), 2021-09-28.
- [3] 王从. 我国公共部门人力资源管理的研究现状分析[J]. 西南石油大学学报(社会科学版), 2014, 16(3): 34-38.
- [4] 何云峰. 全面建设社会主义现代化国家视域下人才强国战略实施路径研究[J]. 河南大学学报(社会科学版), 2023, 63(2): 1-6, 152.
- [5] 曹庆龙, 张金晨. 新时代我国公共部门人员培训现状分析及对策研究[J]. 社会科学前沿, 2022, 11(8): 3493-3499.
- [6] 王张华, 张四行. 政府人力资源管理数字化变革向度: 价值、结构和功能[J]. 学习论坛, 2023, 447(3): 84-92.
- [7] 叶冠庆. 南安市乡镇政府人力资源培训改进研究[D]: [硕士学位论文]. 泉州: 华侨大学, 2018.
- [8] 公务员培训规定[EB/OL]. [http://www.scs.gov.cn/zcfg/202001/t20200108\\_16200.html](http://www.scs.gov.cn/zcfg/202001/t20200108_16200.html), 2020-01-08.
- [9] 邹东升, 吴文娟. 我国公务员培训的意义、问题与改革[J]. 重庆行政(公共论坛), 2011, 13(5): 73-74.
- [10] 孙柏瑛, 祁凡骥. 公共部门人力资源开发与管理[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2020: 7.