

上海市干部培训效果的现状及提升策略

张明洪

上海市干部教育中心

DOI:10.12238/er.v7i5.5101

摘要：国家领导人强调，“好干部是培育和管理出来的”，本文探讨了上海市干部培育中的培训效果问题。采用问卷对干部学员进行调查，问卷内容围绕培训满意度展开，以了解干部学员对培训机构的偏好以及对培训内容的满意度情况，为更好地制定培训策略提供相关依据。调查结果显示，干部学员对媒体类培训机构评价较高，对金融主题的培训内容兴趣较强。未来仍需加强培训方法的多样性、增加培训内容的丰富性、落实培训知识的实践性以及建立有效的评估与反馈机制，以实现培训目标的有效达成。

关键词：培训效果；满意度；提升策略

中图分类号：G4 **文献标识码：**A

Current Situation and Promotion Strategy of Cadre Training Effect in Shanghai City

Minghong Zhang

Shanghai Cadre Education Center

Abstract: The national leaders emphasize that “excellent cadres are cultivated and managed”, this paper discusses the training effect of cadre cultivation in Shanghai. The questionnaire is used to investigate the cadres and trainees. The questionnaire contents focus on the training satisfaction, so as to find out the cadres and trainees' preference for training institutions and satisfaction with training content, so as to provide relevant basis for better formulating training strategies. The survey results show that cadres and trainees have a high evaluation of media training institutions and a strong interest in the training content of financial topics.

Keywords: Training effect; Satisfaction; Promotion strategy

引言

领导干部培训是提升领导能力、推动组织发展的重要途径和必要举措^[1]。在当今快速变化的社会环境下，领导干部需要具备基本素质和应对复杂挑战的能力。通过系统的培训，领导干部可以不断提升自身知识水平、管理技能和决策能力，更好地适应新时代要求，有效应对各种风险和挑战^[2]。因此，领导干部培训具有重要意义和必要性，是实现组织长远发展目标的关键举措。

培训满意度调查与分析是确保培训活动质量和效果重要手段和必要环节。通过调查参加培训领导干部对培训满意情况，可以及时了解他们对培训内容、师资水平、培训组织安排等方面的评价和反馈，发现存在的问题，及时进行调整和改进。为了进一步了解干部学员对培训机构偏好以及对培训课程的看法，本文通过梳理上海市领导干部培训满意度情况，并在此基础上提出了提升领导干部培训策略。

一、调查对象与调查内容

本次调查在参加了“弘扬人文精神与提升领导力”“提升金融素养”专题培训班的337名市管领导干部、正处级干

部等学员中进行，最终1395人次对课程质量做了反馈，项目综合评估参评人数为83人。

由于干部教育中心统一设计问卷，邀请干教干部跟班，协助各培训机构现场开展测评。问卷回收后通过上海干部教育培训信息管理系统进行数据汇总。测评的内容包括两项，包括课程评估和项目评估。在课程评估中，每半天课程为一个测评对象，授课结束后，现场组织学员进行评分；在项目评估中，整期专题研讨为一个测评对象，培训结束后，现场组织学员进行评分。本期专题培训班共回收测评问卷1478份，其中课程教学质量评价1395份，培训班综合评价83份。采用Likert等级量表形式进行评分，学员在“5分（很满意）”、“4分（满意）”、“3分（一般）”、“2分（须努力）”、“1分（不满意）”五个选项中选择一项。统计时，选择“5分（很满意）”、“4分（满意）”选项的比例为学员满意度。

二、调查结果

（一）学员对专题培训的总体评价

本期专题研讨班主题，分别为“弘扬人文精神与提升领

导力”和“提升金融素养”。结果显示，就本期专题研讨班的总体评价而言，83 名学员参加了综合测评，对本期专题研讨班的总体评价较高，满意度为 99.28%，平均分为 4.93 分。在领导干部“弘扬人文精神与提升领导力”专题班中，52 名学员参加了综合测评，满意率为 98.56%，评分为 4.91 分。在领导干部“提升金融素养”专题班中，31 学员参加了综合测评，满意率为 100.00%，评分为 4.96 分。

（二）学员对培训设计的分项评价

学员对高校、媒体 2 家机构培训设计的综合满意度为 98.40%。其中学员对媒体培训机构的培训设计得分（M=4.95）稍微高于高校培训机构（M=4.88）。

（三）学员对培训实施的分项评价

学员对高校、媒体 2 家机构培训实施综合满意度评价为 99.68%。其中学员对媒体培训机构的培训实施得分（M=4.96）稍微高于高校培训机构（M=4.90）。

（四）学员对培训管理的分项评价

学员对高校、媒体 2 家机构培训管理综合满意度评价为 100%。其中学员对媒体培训机构的培训管理评分（M=4.99）与高校培训机构的培训评分相差甚微（M=4.97）。

（五）学员对培训效果的评价

学员对高校、媒体 2 家机构培训效果综合满意度评价为 99.04%。其中学员对媒体培训机构的培训实施得分（M=4.95）稍微高于高校培训机构（M=4.86）。

（六）学员对培训课程的评价

如表 1 所示，本期开设的 24 门课程中，8 门课程的学员满意度评价为 100%，分别为王阳明的知行合一、文化自信从汉字说起、数字货币与人民币国际化、金融危机对中国的启示、资本赋能科技创新、产业结构与金融环境、股市推动资本市场高质量发展和资本市场典型案例解析。其中有 6 门课程属于金融专题。

表 1 学员对培训课程的评价

承办机构	课程	课程满意度	课程评分
高校	从大历史观看人类文明新形态	92.97%	4.73
	传统养生之道与现代健康生活	98.70%	4.93
	大变局的币缘政治背景	99.60%	4.98
	王阳明的知行合一	100.00%	4.96
	中国式现代化与人口问题	96.21%	4.87
	都市社会与文明	96.00%	4.86
	人工智能：技术、文化与叙事	98.28%	4.87
	传统曲艺评弹赏析	99.46%	4.97
	文明互鉴：古代东北非区域文明冲突与交融	98.80%	4.95
	文化自信从汉字说起——中国书画篆刻款识的文化内涵	100.00%	4.98
	诗词赏析	98.46%	4.92
	中国式现代化科技强国的理论与实践	97.39%	4.90
媒体	中国式现代化的经济基础	99.68%	4.95
	数字货币与人民币国际化	100.00%	4.95
	金融危机对中国的启示	100.00%	4.97
	资本赋能科技创新	100.00%	4.95
	金融如何促进共同富裕	94.55%	4.78
	金融怎样助力实现“双碳”目标	99.80%	4.94
	在扩内需促民生方面金融能做些什么？	99.78%	4.98
	金融为国际国内区域发展保驾护航	99.75%	4.94
	产业结构与金融环境	100.00%	4.99
	金融系统的风险与监管	99.38%	4.93
	股市推动资本市场高质量发展	100.00%	4.99
	资本市场典型案例解析	100.00%	4.97

三、培训效果呈现的特征及原因

领导干部培训是为了提升领导者的能力和素质，使其能够更好地适应和引领组织在复杂多变的环境中发展。培训之

后的满意度评估则是确保培训活动的有效性和实效性的关键环节。通过对培训参与者的满意度进行评估，可以及时发现培训中存在的问题和不足，从而更好地实现领导干部培训

的目标，推动组织持续健康发展。因此，领导干部培训和培训后的满意度评估相辅相成，都是组织和个人发展中不可或缺的重要环节。

（一）学员对媒体类培训机构的综合评价高于高校类培训机构

在总体的培训效果上，媒体类培训机构要优于高校类培训机构。这表明，该期学员可能更偏好于媒体类的培训机构。是因为，媒体类培训机构和高校类培训机构在培训目标、课程设置和教学方法等方面侧重点不同。就培训内容而言，学员对媒体类培训机构培训内容可能更感兴趣。主要体现在，在培训目标与定位上，媒体类培训机构通常以满足市场需求、培养实用技能为目标。高校类培训机构则更注重学术研究和理论探讨。另一方面，在课程设置上，媒体类培训机构的课程设置的内容更为具体和实用。就教学方法而言，媒体类培训机构的教学方法可能更具有吸引力。这主要体现在，媒体类培训机构可能更倾向于采用实践性教学方法，比较生动。高校类培训机构可能更注重理论知识的传授和学术研究的开展，教学方法可能更倾向于知识的讲解，比较乏味。总体而言，这就导致了学员对媒体类培训机构评价较高。

（二）学员对金融类专题内容兴趣较强

从课程内容上看，学员对两期专题内容的评价普遍较高，对其中8门课程的满意度评价为100%。在这8门课程中，其中有6门课程与金融主题相关。这可能是因为，金融类话题对学员而言具有一定的工作指导意义。例如，在决策影响力方面，领导干部通常需要做出重要的财政和经济决策，了解金融领域的知识可以帮助他们更好地理解 and 应对经济形势，做出更明智的决策。在政策指导方面，金融是经济的重要组成部分，领导干部对金融领域的了解可以帮助他们更好地指导和制定相关政策，推动经济发展。在风险管理方面，领导干部需要关注金融市场的波动和风险，了解金融知识可以帮助他们更好地进行风险管理，确保经济运行稳定。

四、提升领导干部培训效果的对策与建议

（一）注重培训方式的多样性和灵活性，以满足不同领导干部的学习兴趣和时间安排

具体而言，可以通过以下几个方面进行完善：1.采用多样化的培训方式，例如，引入工作坊、研讨会、案例分析等多种形式的培训活动^[3]，以满足不同学员的学习兴趣。2.将培训内容实践化。例如，将理论知识与实践案例相结合，通过实际案例的分析和解决方案的探讨，学员能够更深入地理

解和应用所学知识。3.学习安排灵活化。例如，提供灵活的学习安排，设置分阶段的培训计划，使学员可以根据自身学习进度和需求进行调整和安排。4.互动式学习和小组讨论。设计互动式学习环节、小组讨论和项目式学习，促进学员之间的互动和经验分享，让他们从彼此的实践中获得启发和借鉴^[4]。

（二）确保培训内容与领导干部的实际需求和职责密切相关

在这方面，可以通过以下几个方面进行提升：1.做好培训需求调研。在设计培训计划之前，进行领导干部的需求调研，通过问卷调查、个别访谈、集体讨论等方式，了解他们的学习需求、职业发展方向、面临的挑战和问题等。2.培训计划定制化。根据需求调研的结果，设计定制化的培训计划，将培训内容与领导干部当前和未来的工作职责、挑战和目标相匹配，确保培训内容的实用性和针对性。3.培训内容多元化。培训内容应该包括领导力提升、决策分析、团队管理等与职务相关的课程，同时也要包括当前热点、前沿的领导管理理论和实践案例等^[5]。

（三）在培训过程中建立有效的评估与反馈机制

培训组织机构应及时收集学员的反馈意见和建议，根据反馈情况调整和优化培训内容，确保内容丰富和实用性强。培训结束后，提供持续的跟进与支持，帮助领导干部将所学知识和技能应用到实际工作中，并及时解决在实践中遇到的问题和困难。例如，可以在培训过程中设立多个评估节点，对学员在培训过程中的感受和体验度进行及时调查。具体而言，可以在培训前期了解学员想要达到的学习目标和评估标准，在培训中期对学员的培训感受进行访谈调查，在培训后期再次对学员进行访谈记录和问卷调查，进一步及时了解学员在培训过程中的状态波动和需求情况，以不断优化培训内容和方法，提升培训效果。

参考文献：

- [1]尹晨丰.新时代干部教育培训工作蕴含的科学思维方法[J].上海轻工业,2024,(02):54-56.
- [2]着力培养新时代思政工作行家里手——地方和行业（系统）政研会积极加强政工干部培训[J].思想政治工作研究,2024,(03):61-63.
- [3]孙福胜.新时代干部教育培训理论研究的多维考量[J].国家林业和草原局管理干部学院学报,2024,23(01):18-21.