

西部大开发进程中四川少数民族地区 完善人才培训机制研究

课 题 组

(四川师范大学 经济与管理学院, 成都 610068)

摘要:四川少数民族地区(主要是甘孜、阿坝、凉山等地)的人才总体数量不足,结构不合理。人才培训机制存在的主要问题是当地人才培训机制的不透明与当地人才对培训机制了解的渴求之间形成巨大反差,人才培训过程中个人期望的培训机制与现有培训机制之间的矛盾突出。其主要原因是:行业主管部门和管理者人才培训意识不到位、资金短缺、人才吸收渠道单一。为此,应切实重视对四川少数民族地区人才的培训,加大培训投入力度,建立多元化培训费用分担机制,扩展培训对象和培训内容的范围,加强对具体培训过程的管理,将传统培训基地和专门的教育培训机构相结合、将个人培训与组织学习相结合。

关键词:四川少数民族地区;人才培训机制;问题;原因;对策建议

中图分类号:F127.71 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-5315(2006)05-0012-08

课题组设计的人才培训机制的调查问卷主要包括以下问题:被调查者是否明确所在地区人才分类培训的原则、目标和规划,所在地是否有人才培训的基地、专门政策和制度,被调查者是否会继续接受教育以及接受的动因,被调查者希望参加培训的费用由谁承担以及所在单位的人才培训费用由谁承担,被调查者愿意通过何种培训途径、得到何种培训内容以及愿意花多少培训时间,被调查者对现有人才培训效果的看法等23个问题。

一 四川少数民族地区人才培训现状

本次调查分成三个小组,分赴三州12个县(甘孜州:康定县、泸定县、甘孜县、道孚县、九龙县,阿坝州:马尔康县、壤塘县、黑水县、金川县、汶川县,凉山州:冕宁县、雷波县),共发放调查问卷1120份,收回

有效问卷945份,分布情况如下:

表1. 调查问卷发放及收回情况

问卷发放地区	发放问卷数量(份)	收回有效问卷(份)
甘孜州五县	600	449
阿坝州五县	220	220
凉山州两县	300	276

(一)人才总体情况

此次实地调查对象为三州12个县现有人才比较集中的党政机关、教育、卫生、农林牧、科技等部门的各类人才。

截至2003年底,甘孜州社会从业人员共51.50万人,其中第一产业42.30万人、第二产业1.30万人、第三产业7.90万人;阿坝州社会从业人员共

收稿日期:2006-07-19

基金项目:国家社会科学基金西部项目“西部大开发进程中四川少数民族地区人才竞争机制研究”(编号:04XMZ018)。主持人:祁晓玲,执笔人:丁明鲜、刘珺、廖琪、陈姣姣。

作者简介:祁晓玲(1956—),女,四川通江人,教授,经济学博士;

丁明鲜(1965—),女,四川井研人,副教授。

46.20 万人,其中第一产业 32.70 万人、第二产业 2.20 万人、第三产业 11.30 万人;凉山州社会从业人员共 238.70 万人,其中第一产业 186.50 万人、第二产业 24.10 万人、第三产业 28.10 万人^{[1]80}。

截至 2003 年底,甘孜州从事公共管理、社会组织工作的人数为 2.2 万人,从事农、林、牧、渔业的人数为 42.3 万人,制造业 0.2 万人,教育行业 1.1 万人;阿坝州从事公共管理、社会组织工作的 2.0 万人,农、林、牧、渔业 32.7 万人,制造业 0.8 万人,教育行业 1.3 万人;凉山州从事公共管理、社会组织工作的 3.8 万人,农、林、牧、渔业 186.5 万人,制造业 2.8 万人,教育行业 4.3 万人^{[1]84-85}。

根据本课题调研所得数据,截止 2004 年底,甘孜州的人才总量为 70233 人,阿坝州的人才总量为 33810 人,凉山州的人才总量为 87150 人。

为了使所得数据的描述更具科学性和准确性,后文的数据均采用百分比例的形式。

(二)目前四川少数民族地区人才培训机制存在的主要问题

1. 当地人才培训机制的不透明与当地人才对培训机制了解的渴求之间形成巨大反差

对有关人才培训机制的建立和运行的问题的回答情况见表 2—5。

表 2. 被调查者是否明确所在地区对人才分类培训的原则

地区	明确	不明确	不清楚	空缺
甘孜	20.27%	39.64%	34.97%	5.12%
阿坝	23.18%	32.27%	39.55%	5%
凉山	16.30%	35.87%	41.30%	6.52%

表 3. 被调查者所在单位是否有明确的人才培训目标和规划

地区	有	没有	不清楚	空缺
甘孜	30.07%	27.62%	36.53%	5.79%
阿坝	32.27%	25%	38.18%	4.55%
凉山	26.09%	34.78%	31.52%	7.61%

表 4. 被调查者所在地区是否有人才培训基地

地区	有	没有	不清楚	空缺
甘孜	33.85%	32.96%	26.95%	6.24%
阿坝	26.82%	38.18%	30%	5%
凉山	23.91%	43.48%	26.09%	6.52%

表 5. 被调查者所在单位是否有人才培训的专门政策和制度

地区	有	没有	不清楚	空缺
甘孜	29.18%	32.74%	31.63%	6.46%
阿坝	25.45%	34.09%	34.09%	6.36%
凉山	27.17%	33.70%	31.52%	7.61%

通过对表 2—表 5 的三州数据分析,不难得出三个结论:第一,有超过 1/3 的人不明确所在地区对人才分类培训的原则;第二,有 1/3 左右的人不清楚所在单位是否有明确的人才培训目标和规划;第三,1/3 左右的人不清楚所在地区是否有人才培训基地;第四,有超过 1/3 的人不清楚所在单位是否有人才培训的专门政策和制度。

可见,由于没有明确的人才培训原则、政策和制度,以及大部分人不清楚当地人才培训的目标和规划,再加上当地人才基地建设的步伐缓慢,导致了三州的人才培训机制十分不健全。

2. 人才培训过程中个人期望的培训机制与现有培训机制之间的矛盾突出

从个人期望的人才培训机制来看,具体表现为以下两个主要特征。

(1) 个人希望培训过程的多样化和灵活化惊人相似

培训过程的多样和灵活主要体现在:培训途径多样化、培训地点规范化、培训人员专业化、培训方式灵活化、培训内容丰富化、培训时间合理化等六个方面。通过三州的数据统计,我们发现结果惊人相似。

① 培训途径多样化

调查发现,人们希望培训的途径尽量多样化,这样可以更好地提高学习的积极性,也同时提高学习的效率,三州调查结果如下。甘孜州:愿意脱产学习的人占 60.36%、在职培训的人占 33.63%;阿坝州:愿意脱产学习的人占 53.18%、在职培训的人占 42.73%;凉山州:愿意脱产学习的人占 48.91%、在职培训的人占 44.57%。

② 培训地点规范化

被调查者普遍希望进入高校接受继续教育,高校成为调查过程中作为规范培训地点的首要选项,本行业在沿海地区的领军单位成为继高校后的第二选择。具体情况如下:甘孜州:愿意在高等学校接受培训的人占 61.69%、愿意在沿海地区本行业的领

军单位接受培训的人占 26.5%;阿坝州:愿意在高等学校接受培训的人占 63.64%、愿意在沿海地区本行业的领军单位接受培训的人占 27.27%;凉山州:愿意在高等学校接受培训的人占 63.04%、愿意在沿海地区本行业的领军单位接受培训的人占 23.91%。

③培训人员专业化

调查反映,人们在接受培训时,多数人都希望培训老师是高校教师或者是本行业的领军人物,这体现出被调查者对培训人员专业化的期望。调查结果是:甘孜州:希望培训人员是高校教师的人占 53%、是本行业的领军人物占 41.65%;阿坝州:是高校教师占 57.73%、是本行业的领军人物占 39.09%;凉山州:是高校教师占 44.57%、是本行业的领军人物占 47.83%。

④培训方式灵活化

在现有的培训过程中,人们不仅仅限于课堂讲授等传统的培训方式,更倾向于选择灵活而多样的培训方式。如在“希望的培训方式”一题中,甘孜州选项分布为:课堂讲授式占 17.15%、讨论式占 14.03%、到工作现场解答疑问式占 21.6%,以上三者有机结合的人占 57.02%;阿坝州的情况是:课堂讲授式占 18.64%、讨论式占 13.64%、到工作现场解答疑问式占 17.73%,以上三者有机结合的人占 56.36%;凉山州的分布为:课堂讲授式占 13.04%、讨论式占 10.87%、到工作现场解答疑问式占 26.09%,以上三者有机结合的人占 55.43%。

⑤培训内容丰富化

在“希望培训的内容(限选四项)”一题中,被调查者都反映出希望培训内容丰富,这体现出当地经济发展在取得成果后带来的对知识的冲击,人们渴望学到更多更新的知识来不断充实自己,进而更好地为当地社会经济发展。

甘孜州:希望培训内容为本专业前沿动态方面的知识占 53.23%、计算机技能占 55.68%、能够为当地经济发展带来效益的实用技术占 37.86%、国家在相关领域的政策、法规占 31.18%、相关领域的理论知识占 42.76%、领导方法和艺术占 23.83%、与人相处的技能占 18.93%、其他内容占 4.68%。

阿坝州:希望培训内容为本专业前沿动态方面的知识占 64.55%、计算机技能占 57.73%、能够为当地经济发展带来效益的实用技术占 41.36%、国

家在相关领域的政策、法规占 28.64%、相关领域的理论知识占 40.91%、领导方法和艺术占 17.73%、与人相处的技能占 22.27%、其他内容占 0.91%。

凉山州:希望培训内容为本专业前沿动态方面的知识占 67.39%、计算机技能占 55.43%、能够为当地经济发展带来效益的实用技术占 39.13%、国家在相关领域的政策、法规占 27.17%、相关领域的理论知识占 43.48%、领导方法和艺术占 15.22%、与人相处的技能占 21.74%。

⑥培训时间合理化

培训间隔时间的长短也影响着培训的效果,在调查中我们发现,个人希望培训的间隔时间能根据实际需要不定期进行,这样增加培训的合理性和可操作性。如甘孜州:希望培训时间间隔为一年占 23.39%、根据实际需要不定期进行培训的人占 61.47%;阿坝州:希望培训时间间隔为半年占 11.36%、一年占 25.91%、根据实际需要不定期进行培训的人占 59.55%;凉山州:希望培训时间间隔为半年占 10.87%、一年占 28.26%、根据实际需要不定期进行培训的人占 57.61%。

(2)个人对培训费用承担比例的期望略有差异
被调查者对培训费用的看法见表 6—8:

表 6. 四川省甘孜州人才培训费用承担的比例

	个人希望的费用承担比例	实际费用承担比例
上级主管部门承担的费用占	13.36%	4.68%
工作所在的单位承担的费用占	39.42%	43.88%
自己承担的费用占	2.67%	32.52%
上述三者各承担 1/3 的费用占	21.16%	9.35%
上级主管部门和工作所在的单位各承担 1/2 的费用占	18.26%	1.56%

表 7. 四川省阿坝州人才培训费用承担的比例

	个人希望的费用承担比例	实际费用承担比例
上级主管部门承担的费用占	16.82%	13.18%
工作所在的单位承担的费用占	41.82%	46.82%
自己承担的费用占	0%	21.36%
上述三者各承担 1/3 的费用占	12.73%	7.73%
上级主管部门和工作所在的单位各承担 1/2 的费用占	23.18%	5.91%

表 8. 四川省凉山州人才培训费用承担的比例

	个人希望的费用 承担比例	实际费用 承担比例
上级主管部门承担的费用占	11.96%	7.61%
工作所在的单位承担的费用占	44.57%	43.48%
自己承担的费用占	1.09%	34.78%
上述三者各承担 1/3 的费用占	18.48%	5.43%
上级主管部门和工作所在的单位各承担 1/2 的费用占	15.22%	3.26%

表 6—8 的数据表明:尽管大多数人希望所在单位或者上级部门来承担培训费用,但是实际情况是,培训费用主要是自己和单位部门承担,上级主管部门并未承担绝大部分的培训费用,因此造成现有的培训费用承担的比例与个人所期望的培训费用承担比例之间存在明显差距。且这种差距在三州之间也有差异,阿坝州由上级和单位承担了全部费用占比最高,其次是凉山州,占比最低的是甘孜州。

从现有人才培训机制来看,包括以下四个主要方面。

(1) 现有培训机制的规范程度

由前文的表 2—5 可知:第一,有超过 1/3 的被调查者的所在地没有人才培训基地;第二,有 1/4 左右的被调查者所在单位没有明确的人才培训目标和规划;第三,有超过 1/3 的被调查者所在单位没有人才培训的专门政策和制度。由此可见,上述三州的现有人才培训机制中存在很多不规范的地方,这将严重影响在实际培训过程中的操作。

(2) “由谁决定培训内容”的调查结果

被调查者在回答“如果可能,你认为培训内容应该由谁决定”一题中,答案分布为:甘孜州:由上级主管部门决定内容占 8.24%、由工作所在单位决定内容占 23.83%、由工作单位与培训对象商议后决定内容占 32.07%、培训对象自己选择内容占 33.85%;阿坝州:由上级主管部门决定内容占 9.55%、由工作所在单位决定内容占 18.64%、由工作单位与培训对象商议后决定内容占 32.73%、培训对象自己选择内容占 38.64%;凉山州:由上级主管部门决定内容占 13.04%、由工作所在单位决定内容占 40.22%、由工作单位与培训对象商议后决定内容占 32.61%、培训对象自己选择内容占 18.48%。

由此可见,在培训内容的选择中,被培训人员大

部分选择集中在工作单位与培训对象商议后决定与培训对象自己选择这两项,体现了被培训人员的选择的自主性和希望培训的针对性。但也从侧面反映出培训内容的选择在实际过程中,主要是以单位需要为主,而不是考虑到个人的需求为主。

(3) 对培训费用分担机制的看法

从上表 6 中可以看出现有的培训费用承担的比例与个人所期望的承担比例存在着明显差距,从而影响了个人参加培训的动力,成为个人不愿意接受继续教育的主要原因之一。

在“个人不愿意接受继续教育的主要原因”里,三州的情况是:甘孜州:经济压力占 36.97%、没有时间占 21.16%、自己的知识已经够用占 1.56%、培训内容陈旧占 7.8%、培训方法过时占 5.57%、路程太遥远占 10.02%、其他原因占 5.57%;阿坝州:经济压力占 34.55%、没有时间占 28.18%、自己的知识已经够用占 2.73%、培训内容陈旧占 10.45%、培训方法过时占 8.18%、路程太遥远占 7.73%、其他原因占 23.18%;凉山州:经济压力占 39.13%、没有时间占 20.65%、自己的知识已经够用占 3.26%、培训内容陈旧占 11.96%、培训方法过时占 7.61%、路程太遥远占 13.04%、其他原因占 3.26%。因此,经济压力成为被调查者接受教育的一个最为突出的问题。

(4) 对现有人才培训效果的看法

由于考虑到主观地考察各单位的培训实例会带来误差,因此以被调查者参加培训后的感受为证,考察当地人才培训机制的效果。

在“对现有人才培训效果的看法”一题选项中,调查结果为:甘孜州:认为现有人才培训效果好的人占 3.56%、认为现有人才培训效果较好的人占 24.94%、认为现有人才培训效果说不清楚的人占 40.09%、认为现有人才培训效果较差的人占 18.93%、认为现有人才培训效果差的人占 4.9%;阿坝州:认为现有人才培训效果好的人占 0.91%、认为现有人才培训效果较好的人占 32.73%、认为现有人才培训效果说不清楚的人占 35.91%、认为现有人才培训效果较差的人占 17.73%、认为现有人才培训效果差的人占 7.73%;凉山州:认为现有人才培训效果好的人占 5.43%、认为现有人才培训效果较好的人占 19.57%、认为现有人才培训效果说不清楚的人占 46.74%、认为现有人才培训效果较差的人占 18.48%、认为现有人才培训效果差的人占 18.48%。

人 5.43%。

数据表明:有不到 30% 的人认为现行人才培养制度较好,而有超过 30% 的人说不清楚现行人才培养制度的好与差。

综上所述,在人才培养实施过程中,由于个人希望的培训机制与现有培训机制之间存在较大差距,因而造成两者的矛盾比较突出。

二 四川少数民族地区人才培养机制存在问题的主要原因

(一)行业主管部门和管理者缺乏必要的人才培训意识,导致相应的制度、措施缺失

如前文所述,在对四川省甘孜、阿坝、凉山三个少数民族自治州的问卷调查过程中发现,有超过 1/3 的被调查者所在地没有人才培养基地,有 1/4 左右的被调查者所在单位没有明确的人才培训目标和规划,有超过 1/3 的被调查者所在单位没有人才培养的专门政策和制度。而行业主管部门和相关管理者忽视人才的可持续使用,在人才的开发和使用上存在“短视”现象,缺乏对人才培养的正确认识,直接导致了三州的现有人才培养机制的不规范。

西部地区在人力资源开发的进程中,行业主管部门和管理者在某种程度上更多地考虑人才的引进或者回流,而忽视了对当地已有人才的培训,因此出现了得“鱼”而不是“渔”的现象,这极大地阻碍了当地人才使用机制的可持续发展。没有意识到一套完善的人才培训机制是为当地人才提供补充的基本保证,这对当地人才的发展有很强的负面影响。因此,少数民族地区要改变现有的人才状况,促进现有人才资源的可持续性发展,加大现有人才培养教育力度是一个重要环节。要搞好现有人才的培训教育,思想观念的转变是首要问题,实现了观念上的突破,才能以观念上的创新带动工作上的突破,为加大现有人才培养教育力度奠定坚实的思想基础,进而完善相应的制度措施。

(二)资金短缺导致人才培养制度不完善

加快人力资源开发的关键在于着眼人力资源的内涵式开发,而四川少数民族地区的各主管部门对这一点尚未形成充分的认识。要促进人力资源的开发和利用,就应该加大教育投入,加强基础教育、高等教育、职业教育、继续教育及就业前技能教育、岗位培训和失业人员的再就业培训等。另外,还应实施外延式开发策略,加大人力资源引进的力度,完善

人力资源的管理政策,从而激发人力资源的积极性。在 21 世纪,应该将发展经济的侧重点由以自然资源开发为主,转到以人力资源开发为主,以人力资源的开发带动物力资源的开发。因此,理想的做法应该是积极调动国家、用人单位、个人三主体进行人才投资的积极性,并且还要广泛吸收社会各方面的投资,如吸收外资用于教育、科技、文化事业的发展等等^{[2]109-110}。

但实际情况是,改革开放以来,四川少数民族地区的经济水平虽已有了长足进步,但由于历史、地理等诸多因素的长期影响,与东中部乃至四川省内其他地区的差距仍然十分明显。经济水平的欠发达直接导致了培训费用的短缺。在调研的访谈过程中,很多被调查单位都提到了因为资金短缺而导致了人才培养制度的不完善。这些有限的培训费用只能分配到少数人员身上,故而极大地限制了被培训者的范围。同时,在选择聘用培训老师和确定培训方式的过程中,成本也是一个很重要的因素,从而在一定程度上影响了培训的效果。很多单位因为培训经费的短缺,对培训效果的评估和跟踪反馈更是无从谈起。

(三)现有人才的结构和数量限制了人才培养计划的制定

一个具有经济实力的国家或地区,其人才资源必须是数量和质量的统一。人才资源的素质包括:人才的知识水平和受教育程度、人才的技术素质和技能培训、人才的身心健康水平和医疗保健等方面的内容。就四川少数民族地区的人才状况而言,其主要特点可归纳如下:首先,总体素质和水平低,文盲、半文盲人口比例高,低层次人才大量存在,具有较高知识水平和技能素质的人才数量相对较少,特别是女性人才所占比例非常少;其次,人均受教育年限较短,人才知识结构不理想,这主要表现在人才在第一、第二、第三产业中的配置比例差异较大,农村劳动力资源是当地人力资源的主要构成,而一些所谓的高级人才,都集中在行政管理领域,高科技技术型人才却寥寥无几^{[2]42-47}。

人才的不合理结构,势必导致人才利用率不高,从而影响劳动生产率的提高,而在这样一个失调的人才系统中制定出的人才培训计划必然会受到各种限制。例如,在调查过程中发现,很多单位中人才总量本来就不多,人才的结构比例也不合理,如果抽掉

一部分人进行较长时间的脱产培训,无疑将会严重影响到本单位工作的正常进行。这类原因在一定程度上影响了人才培训计划的制定。大多数单位一般都会选择任务不重、有空闲时间的人员参加培训,而单位中的骨干由于肩负重任,很少有机会参加培训。因此,调整人才结构,建立有序的资源配置机制,不仅是必要的,而且是非常紧迫的。

(四)较少的人才吸收渠道严重影响了参加培训的人才数量和质量

首先,当地的人才吸收渠道非常有限,这就在数量上影响了人才培训机制。这里涉及到人才引进、来源等问题。人才的来源,如果只是单一地引入尖端人才的话,这种“井底之蛙”的做法是没有保证而且非常危险的。在一个经济并不发达的地区,这种只重视所谓的外进人才,而忽略对本单位已有人才进行培训的做法,虽然会在短时间内促进当地经济的发展,解决本单位的燃眉之急,但从长远来看,是为今后需要源源不断地引进高成本人才埋下伏笔。我们在调查中发现,各部门大多觉得自己所在部门人才匮乏,在人才本来就不多的情况下,自然就无法保证当地人才培训的数量要求。因此,当地的人才吸收缺乏分类引进机制,严重影响了人才培训的数量。

其次,较少的人才吸收渠道严重影响了参加培训的人才的质量。人才的突出特征是其创造性和创新能力,这是人才与普通人的重大区别。人才有着不同的类型,从智能角度讲,大致可以分为三种类型:一是能运用已有知识,努力完成本职工作的“再现型”人才。这类人才是人才组成中的最主要部分,大量的基础性的工作都是由他们来完成的;二是思维能力强,善于综合,在专业研究上有所创造,有所突破的“创造型”人才。这类人才往往是某个专业或某个领域的学术和事业的带头人,是一个部门的中坚,是使部门实现创新和发展的力量;三是对事物未来的发展变化有所预见,并能够使预见变成现实的具有组织领导能力的“领导型”人才。这部分人才数量最少,是人才中最优秀的部分,将对部门未来的发展起着决定性的作用^[3]。但是遗憾的是,在调查中我们并未发现相关部门明确自己所在部门的人才类型和层次情况,要么就是人才缺乏,要么就是能者身兼数职。因此,当地人才的分类本身就明白了,再加上人才吸收渠道又少之又少,即使人

才培训开展了很多内容,但由于人数的原因,要么就无人参加,要么就是继续让能者负荷更重。这样培训出的人才难免良莠不齐,势必严重影响人才培训的质量。

三 完善四川少数民族地区人才培训机制的对策和建议

(一)切实重视对四川少数民族地区人才的培训,加大培训投入力度

更新管理者和人才自身的观念,强化人才培训意识是完善人才培训机制的首要条件。2005年5月17至18日在上海召开的国家高技能人才东部培训工程启动会进行了部署安排,在北京、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东7省、直辖市和苏州、宁波、厦门、青岛、深圳5个重点城市,组织实施“国家高技能人才东部地区培训工程”,以推动东部地区素质就业和技能人才培养工作。东部地区对人才培训的重视力度值得我们关注和学习。

同时,由于四川少数民族地区深处内陆、地广人稀、交通不便、信息闭塞、培训师资短缺、经济落后、文化传统差异等原因^{[4]59-60},这些地区的人才培训亟需大量的资金。但由于这些地区发展的滞后,用人单位依靠自身力量解决资金问题存在很大困难,必须通过政府或相关主管部门加大投入力度来着力解决。

(二)建立多元化培训费用分担机制,制定培训经费保障制度^{[5]41}

应根据人才类别和培训项目、内容的不同,采取相应的方式保障经费的投入。

对于国家公务员的培训,参照国际上通行的做法,把国家公务员的培训作为政府的一项重要职能,将教育培训经费列入各级政府的财政预算,依法保障公务员接受培训的权利;对专业技术人才和管理人才的培训,除对部分国家重点培养的人才或培训项目予以资助外,要大力鼓励和引导企事业单位根据各自的发展需要组织专业技术人员和管理人员参加相应的培训,强化用人单位在人才教育培训中的主体地位,把教育培训工作纳入单位战略规划,建立带薪学习和经费保障制度^{[6]49-50}。

另外,在具体操作中可以根据培训项目和内容,采取不同的资金投入方式。如对与岗位工作相关度不高,而与个人职业发展相关的学历、能力培训,可以采取单位资助、个人自筹经费为主的方式。总之,

要举全社会之力,加大对人才资源开发的投入,以形成教育培训投入产出的良性循环机制。

(三)扩展培训对象和培训内容的范围

在调查中发现,很多被调查单位一般意义上的培训对象仅限于基层人员或新进人员,培训的专业和内容也有很大的局限性。其实培训的对象应该普遍化。下至基层人员,上至中高层管理者,都应该列入培训范围,特别是后者,在实际工作中往往容易忽视对他们的培训。同时,培训的内容也应该多样化,如本次调研中反映出对人才培训的内容不应该只限于本行业相关领域的理论知识,本专业前沿动态方面的知识、能够为当地经济发展带来效益的实用技术等内容也同样重要。

(四)加强对具体培训过程的管理

1. 培训程序要制度化

我们在调查过程中发现,以上地区目前的人才培训大多只是上岗的短期技术培训,缺乏长期的制度化培训。实际上,完整的培训体系应当包括以下几个层次。(1)入行培训。即人才进入某一行业以后,必须对该行业的概况、文化、发展沿革等有一定的了解,并熟悉业务流程和环节。(2)上岗培训。这是在进入新的工作岗位前,要对人员进行上岗培训,使其熟悉本部门 and 具体岗位的工作要求和工作规范。(3)在职培训。当今社会充满着竞争,随着事业和部门的发展,对人员的知识、技能会有新要求,因此要有针对性地不定期对人员进行培训,以适应事业和市场发展的要求^{[7]17}。

2. 培训形式要多样化

采用何种培训方式,关键是要针对培训对象的实际情况。传统的函授、讲座等培训方式系统性强、知识面宽,适合于入门培训,但这种方式针对性不够,可操作性不强。随着西部大开发进程的加快和四川少数民族地区社会的发展,知识经济形成的瞬息万变的多种动态性因素日益增加,越来越多的工作开始重视创新之处,因此要求对人才的培训要能触及人的创意、灵感,激发人的潜能,提高人的创造力。因此,强调通过教育尤其是素质教育,通过产、学、研结合和多元化教育模式培育创新型、素质型人才。培训要根据实际需要进行,采用多样化的形式,如:互动性强的讨论、会议、参观交流等学习方式。总之,应实现培训时间、培训场所、培训方法、培训教材、聘用教师等方面的灵活多样。

3. 培训评估要实效化

在被调查地区,大多数培训告一段落后也会有一定形式的考试、考核等,但很多被调查单位都不注重评估。在这种情况下,考完了就皆大欢喜,甚至存在考试搞形式走过场、人人拿高分的现象。在实际工作中,对培训结果和实效化的评估是十分重要的环节。每次培训完以后,不仅可以要求被培训者以书面或口头方式陈述学习情况,还可以以实际操作、换岗见习等方式验证培训是否有实效。在此基础上用科学的方法进行评估、分析,就可以基本估价出一个人的工作能力、学习能力、应变能力等综合素质。同时通过调研发现,不少人才认为应当将培训成绩与调岗、晋级、再次培训的机会等联系起来,从而激发被培训者的内在活力与潜力,促使他们在培训过程中尽全力学习。这样,在提高被培训者知识和技能“含金量”的同时,也能使培训投入实现“物有所值”进而“物超所值”。

(五)将传统培训基地和专门的教育培训机构相结合,建立培训工作的市场竞争机制

在被调查地区的党校、行政学院(校)、培训中心等传统意义上的培训基地不同程度存在设备老化、师资匮乏等问题,一定程度上影响了培训效果。

随着我国教育培训产业的不断发展,一方面,民间培训机构大量出现蓬勃发展;另一方面,许多高等院校等教育机构利用其师资、场地等优势开展成人培训和继续教育,培训机构之间的竞争越来越激烈。因此,对于政府和行业主管部门而言,要制定规则,创造公平的竞争环境,在充分发挥传统培训基地作用的基础上,引入市场竞争机制,加强管理,以优化整合各种培训资源,提高培训质量,增加培训效益。

(六)将个人培训与组织学习相结合,大力创建学习型社会^{[8]17}

个人培训要与组织学习结合起来。许多参加过培训的人也许会有这种体会,就是参训之后很受启发,决心改变自己的行为,可回到工作环境后不知不觉又回到原来的状态。研究表明,个人的培训学习只有与组织或团体的学习相结合,才能在共同学习、相互启发促进的环境中改变行为,共同进步。因此,要在加大教育培训工作力度,提倡和鼓励个人与组织学习的基础上,创建学习型机关、学习型政府、学习型组织,以此推动学习型社会的建设。

参考文献:

- [1] 四川统计年鉴(2004)[M]. 北京:中国统计出版社,2005.
- [2] 陈洛.中国西部人力资源开发[M].北京:中共中央党校出版社,2004.
- [3] 房维荣.国有企业人才储备的三个途径[EB/OL].http://www.newmaker.com/disp_art/0/16709.html.
- [4] 郑长德.论西部民族地区人力资源的开发与人力资本的形成[J].人口与经济,2001,(3):57-63.
- [5] 王建明.四川民族地区经济跨越式发展的战略思考[J].天府新论,2003,(1):37-42.
- [6] 康宁,张力,谈松华,等.教育与人力资源开发的制度创新[J].教育发展研究,2003,(Z1):42-52.
- [7] 张亚杭.二十一世纪高职教育人才培养模式及教学改革研究[J].机械职业教育,2004,(S1):3-48.
- [8] 黄尧.大力推动学习型企业创建活动 促进我国学习型社会建设[J].中国职业技术教育,2004,(27):5-8.

Research into Talent Training Mechanism Improvement of Sichuan National Minorities Areas in the Great West Development

Research Group

(Economics and management Institute, Sichuan Normal University, Chengdu, Sichuan 610068, China)

Abstract: Sichuan national minorities areas (chiefly Ganzi, Aba, Liangshan, etc.) suffers from inadequacy in amount and irrationality in structure of talented personnel in general. The main problem of the talent training mechanism lies in the great contrast between the obscurity of the local training mechanism and the aspiration of local talents for knowing it and the outstanding contradiction between personal expectation of it in the training course and the existent training mechanism, which are due to the lack of training consciousness on the part of the professional administration institutions and personnel, inadequacy or lack of funds, and singleness of recruitment channel. Therefore we must earnestly put emphasis on the talent training of the areas, fund it more vigorously, set up multifactor expense-sharing mechanism, expand the scope of trainees and content, strengthen the management of the training course, combine traditional training bases and special educational training institutions and combine personal training and organized learning.

Key words: Sichuan national minorities area; talent training mechanism; problem; cause; counter-measure

[责任编辑:李大明]