

我国公务员培训研究现状的文献分析

胡 威 田 昕*

【摘 要】在知识经济的时代，公务员培训已成为各国政府的重要工作。而对于培训工作的研究，则成为评估培训成绩、增强培训效果的重要手段。本文采用内容分析法对遴选的我国权威期刊中关于公务员培训的文章进行了归类和分析，通过这些研究来审视中国公务员培训工作的成就与问题，考察其研究现状，探求改进研究的途径。分析发现，目前的公务员研究还存在研究梯队结构不合理、研究目标针对性差、研究内容不够全面、研究方法不够规范、不能站在理论高度指导培训实践等问题，需要进一步加强和完善。

【关 键 词】公务员；培训制度；内容分析法；研究综述

一、引言

20 世纪 90 年代以来，人类迎来了全新的知识经济时代。经济全球化的发展、信息社会的来临、价值观念的变革、社会结构的转型，使得治理活动不得不在社会的高度复杂性和高度不确定性的背景下展开（张康之，2012）。在这样的大环境下，中国面对强大的来自内部和外部的改革压力，特别是在以政府为主导的管理体制下，无疑对其管理制度及其运行这一管理制度的官员提出了更高的要求，也自然会对公务员队伍的专业化能力有更高的要求（蓝志勇，2008；2012）。关于公务员素质培训的理论，美国人力资源学者莫石曾提出，政府的决策和行为对我们的社会、经济、政策的性质和发展具有重大影响；政府的大量决策和行动取决于行政官员，或者受行政官员所影响；这些行政官员的决策或者采取的行动取决于他们的能力、倾向和价值观；这些因素又受制于他们的背景、所受的培训和教育（Moshier，1971）。

我国自实施公务员制度以来，党和政府也一

直关注培训工作。一方面，颁布了一系列与培训有关的法规，如《国家公务员暂行条例》（1993）、《国家公务员培训暂行规定》（1996）、《国家公务员通用能力标准框架（试行）》（2003）、《中华人民共和国公务员法》（2005）、《公务员培训规定（试行）》（2008）、《2010—2020 年干部教育培训改革纲要》（2010）、《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》（2011）等，对公务员培训的对象、分类、方式、保障、等级与评估和监督与纪律分别做了相关的规定。另一方面，以党校、行政学院为主阵地，在高校基地和其他培训机构的积极参与下，培训力度不断增大、管理机制不断完善、培训质量不断提高、基础建设不断加强（黄欢，2007），仅十一五期间，全国共培训公务员 3 000 多万人次，围绕建设服务型政府，深入开展公共管理核心内容培训，涉及公共经济、公共政策、公共服务等 5 大领域 39 个培训专题。国家主席习近平最近在中央党校建校 80 周年庆祝大会上指出，如果我们不努力提高各方面的知识素养，不自觉学习各种科学文化知识，不主动加快知识更新、优化知识结构、拓宽眼界和视野，那就难以增强本领，也就没有办法

* 胡威：中国人民大学公共管理学院讲师，cchuwei@126.com；田昕：中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所硕士研究生，tianxin198910@163.com。基金项目：本成果得到国家“985 工程优势学科创新平台项目”专项经费的资助。

赢得主动、赢得优势、赢得未来（习近平，2013）。而作为公务员知识更新、能力提升的重要途径，培训工作的意义十分重大。

近 20 年来学界已累积了大量公务员培训的研究成果，学者借助领导科学、管理学、政治学、教育学等相关学科知识，从不同维度对我国公务员培训问题进行不断地研究（叶绪江、刘祖云，2011）。到目前为止，虽然培训工作取得了一定的成绩，但现实中培训理念滞后、培训内容陈旧、培训方法落后、培训管理体制混乱等诸多问题的状况依然没有根本改变（尹蔚民，2001；周志忍，2005；肖鸣政，2007；傅兴国，2009），这既需要实践领域的不断探索，更需要理论界的理性分析和科学指导。本研究关注中央关于加大干部培训的号召，从文献分析入手，遴选我国权威期刊中的相关文章进行归纳总结，了解中国目前干部培训的研究现状，探讨目前的研究是否能够很好地反映实践，指导实践，以帮助公务员培训研究进一步走向深入。

二、文献来源及编码分类

（一）文献来源

考虑到文献的代表性，笔者以“公务员培训”为篇名，在中国知网中国期刊全文数据库的“核心期刊”和“CSSCI 期刊”中进行搜索，并根据文章题目和摘要将无关文章剔除。经筛选，发表于 1988—2012 年的共计 225 篇文章被纳入本文分析对象。这些文章大都来源于《中国行政管理》、《国家行政学院学报》、《中国人力资源开发》等主流期刊，从而保证了样本的有效性。

图 1 显示了文章数量的年度分布。可以看到，对公务员培训的研究从公务员制度实施后保持了一定的稳定，但在 1994 年和 2007 年骤增，文章数量出现了较高的峰值，这显然与 1993 年发布的《国家公务员暂行条例》和 2006 年实施的《公务员法》密切相关，具有明显的政策推动性。政策高峰期过后，回归常态的水平。

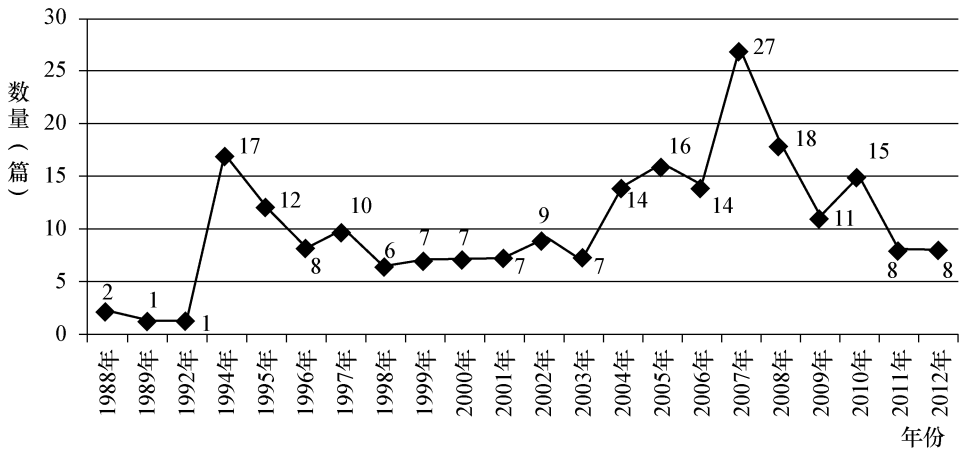


图 1 文章数量年度分布图

（二）编码分类

对文献的分类，笔者选取了几个重要维度进行了编码（见表 1）。

（1）作者信息。了解“哪些人在从事研究”（范伯乃等，2012）以及“是否具有延续性”，包括作者单位（D1）和作者头衔（D2）两项内容。一项主要看作者是高校研究人员、政府培训机构人员，还是政府职能部门的工作人员；另一项看作者的头衔，了解他们的学术地位及是否为经常

性的研究者。

（2）研究对象层次（D3）。根据实际情况分为泛指、中央政府和地方政府三类。

（3）研究内容（D4）。主要分为培训模式研究、培训主体研究、培训对象及需求研究、培训方法研究、培训内容研究、培训效果及评估研究和综合分析研究。“综合分析”是指涵盖上述两个及以上研究内容的文章。

（4）研究类型（D5）的划分参照吕孝礼等

(2012) 的分类标准并进行了适当调整，分为一般性分析、描述性分析、理论检验和理论建构。一般性分析包括各种“应然问题的探讨”；描述性分析是指基于经验调查开展的培训“现状的分析”；理论检验是指“对理论框架中某些具

体研究假设进行验证”；理论建构是指“从调研资料和数据中派生出概念和分析框架建构理论”。

(5) 研究方法 (D6) 主要看文献用的是定性还是定量方法。

表 1 文献分类编码汇总

维度	编码标准	编码						
		1	2	3	4	5	6	7
D1	作者单位	高等院校	政府研究及培训机构	党和政府职能部门	其他组织	未注明		
D2	作者头衔	硕士研究生及以下	博士研究生（非领导职务公务员）	讲师（助理研究员、助教、科级）	副教授（副研究员、处级）	教授（研究员、局级及以上）	未注明	
D3	研究对象层次	泛指	中央政府	地方政府				
D4	研究内容	培训模式	培训主体	培训对象及需求	培训方法	培训内容	培训效果及评估	综合分析
D5	研究类型	一般性分析	描述性分析	理论检验	理论建构			
D6	研究方法	定性	定量					

三、文献的描述与分析

(一) 主要研究群体

为了解公务员培训问题研究群体，笔者统计了这些文献第一作者的头衔和所在单位的性质。

第一作者所在单位的统计结果如表 2 所示。与我们的预期相符，高校学者是公务员培训研究领域的主力军，所占百分比为 30.2%，其中尤以北京大学、武汉大学、四川大学等高校较为突出，他们凭借着专业的知识和科学的研究方法，对公务员培训问题进行了深入探索。另外，我国公务员培训的承担部门主要为各级党校、行政学院和干部学院等，因此，来自于这些政府研究及培训机构的研究者也是一支重要的力量，占比达到 28.4%。如国家行政学院的陈福今（2002，2003，2004，2008）发表多篇文章，较为详细地总结了我国公务员培训的现状、不足及发展趋势；中共上海市委党校的赵建平（2005，2007）也从人力资源开发的视角研究公务员培训，并提出了参与式培训的新方法。此外，作为党和政府的职能部门，特别是分管公务员培训的各级人力

资源和社会保障系统的公务员，也结合自身的实践，对公务员培训问题进行了研究，占比为 13.8%。如国家公务员局的傅兴国（2009）提出了对于增强公务员培训实效的思考，包括突出能力建设、加大培训创新、提高资源利用、加强质量评估和改进培训管理。再有 6.2%的研究者来自于其他组织，如《中国人才》期刊、中国企业家协会、《中国培训》期刊等单位。所有文章中未注明作者所在单位的占 21.3%。

表 2 作者所在单位统计表

单位性质	频数	频率（%）
高等院校	68	30.2
政府研究及培训机构	64	28.4
党和政府职能部门	31	13.8
其他组织	14	6.2
未注明	48	21.3
总计	225	100

表 3 显示了作者头衔的统计情况。在注明自己身份的作者中，教授（研究员、局级及以上）的占比最大，达到总体的 13.3%；其次是副教授（副研究员、处级）和讲师（助理研究员、科级），分别占到 8.5%和 7.1%。由此可见，公务员培训

问题的研究群体形成了连续性，其中高级别的群体（教授、研究员等）是其构成的主要部分。

表 3 作者头衔统计表

头衔	频数	频率（%）
硕士研究生及以下	3	1.3
博士研究生（非领导职务公务员）	7	3.1
讲师（助理研究员、科级）	16	7.1
副教授（副研究员、处级）	19	8.5
教授（研究员、局级及以上）	30	13.3
未注明	150	66.7
总计	225	100.00

从上面两项的分析可以看到，培训工作的研究群体比较稳定，高等院校、政府及其研究培训部门的人员长期对这一问题进行了关注。但从研

究主体的梯队结构上看，则随着研究者头衔的降低而出现数量递减的趋势，这虽然可能与我国期刊更重视“高研究地位学者”（张光进等，2009）的文章有关，但也在某种程度上反映出研究后劲不足的问题。

为了反映各研究群体开展研究的类别，笔者分析了单位性质 * 研究性质交叉情况。从表 4 中可以看到，在为数不多的理论类研究中（共计 15 篇），作者基本全部来自高校（13 篇），占比达到 86.7%；剩余两篇的作者来自政府研究和培训机构；而政府职能部门的公务员没有开展理论类的研究。可见，高校学者为公务员培训的理论建设贡献了主要力量；但其他组织类别研究者的理论研究严重不足。

表 4 单位性质 * 研究类型交叉表

单位性质	研究性质				合计
	一般性分析	描述性分析	理论检验	理论建构	
高等院校	51	4	2	11	68
政府研究和培训机构	56	6	0	2	64
政府职能部门	29	2	0	0	31
其他组织	13	1	0	0	14
空缺	47	1	0	0	48
合计	196	14	2	13	225

(二) 研究对象层次

由于针对公务员行政级别的培训研究仅有两篇，因此笔者以政府的管理层级为分类依据。由表 5 可以明显看到，绝大多数的文献（84.9%）并没有明确指出研究对象的层次，这也导致很多研究结果并不具有很强的针对性和适用性。在明确了研究对象层次的文章中，仅有 1 篇（占比 0.4%）明确指向中央政府，即李冲锋（2009）通过研究俄罗斯联邦公务员的培训制度，总结了其对于我国中央政府公务员培训的启示。另有 14.7% 的文章关注地方政府公务员的培训状况，如刘韡等（2008）总结了杭州市公务员培训所采用的学分制管理新方式和完善的互联网学习平台。在地方政府的研究中以北京市最多，而对于县级及以下的公务员培训研究则非常少。

这说明，目前公务员培训的研究对象体现出比较一致的趋同性，即很少聚焦于某一管理层级，某一具体单位、部门或某一行政级别，而是

就泛指公务员群体展开相应的论述。学者提及的“我国公务员培训往往忽略地区、人才层次、类别的个体差异，使需求分析停留在大一统的表面层次”（焦金燕，2005）的问题依然没有很好地解决。

表 5 研究对象管理层次统计表

管理层次	频数	频率（%）
泛指	191	84.9
中央政府	1	0.4
地方政府	33	14.7
总计	225	100

(三) 研究内容

在研究内容上，如表 6 所示，综合类研究占比最高，达到 47.6%，但这一类文章一般只是泛泛地对公务员培训制度中的多个环节进行介绍，因此，笔者将主要针对研究内容较为集中的文章进行分析，从而了解学者关注哪些培训内容。

表 6 研究内容统计表

研究内容	频数	频率 (%)
培训模式	42	18. 7
培训主体	23	10. 2
培训对象及需求	7	3. 1
培训方法	11	4. 9
培训内容	22	9. 8
培训效果及评估	13	5. 8
综合	107	47. 6
总计	225	100

1. 培训模式研究

公务员培训模式的研究仅次于综合类研究，达到了 18.7%，这说明学者们对培训模式有较高的兴趣。但是由于学者对模式的理解不尽一致，他们的研究视角和侧重点也不一样。如马秀玲（2007）梳理了我国公务员培训模式发展的历史沿革，并指出我国公务员培训模式正在从传统单一的党校培训模式向多元化、市场化模式转变；童汝根等（2010）剖析了 G 培训网探索公务员虚拟培训模式的基本思路和经验做法，并据此提出了创新公务员虚拟培训模式的动因和方法。也有一些学者总结了目前实施较为成功的某一地区的公务员培训模式，如严海娜（2008）介绍的广州市培训积分制管理模式；张燕娣等（2010）介绍的上海市徐汇区“一个胜任力模型、两次测评、三次实践、四次集中培训”的培训模式。另外，在对培训模式的发展趋势及选择方面，很多学者聚焦到了“能力为本培训模式”上。张峰（2001）、焦金燕（2005）、刘士竹等（2005）均认为，以能力为本位的培训模式能够基于公务员胜任力模型，对公务员所欠缺的能力进行针对性培训，效果明显。此外，也有一些学者介绍了战略性培训、非正式培训、参与式培训、ATP 培训等创新性的公务员培训模式，为公务员培训模式提供了多样化的选择。

2. 培训主体研究

对培训主体的研究排到了第 3 位（10.2%），涉及培训机构及培训者两方面。因为各级行政学院是我国公务员培训的主要机构，因此来自其中的研究者非常关注这一内容。他们指出，多年来的培训发展在相当程度上以量的扩张为其主要特征，这不可避免地带来培训队伍庞大而素质参差

不齐、机构繁多而水平不平衡等问题（周志忍，2005）；培训机构的机构设置不完善，培训能力有限，不能满足现实需求（焦金燕，2005）。因此要从建设要求、办学经验、发展方向等方面进行综合研究。还有一些学者介绍了英国、美国、加拿大等国家公务员培训机构的特点，给我国公务员培训机构的建设和发展提供了经验。

在对培训者的研究方面，学者们普遍认为培训教师是公务员培训中最主要的培训者，他们的能力与水平直接影响着公务员培训的质量。学者们从教师教学内容的正确性、新鲜性，教学方法的灵活性、创新性，教学环节的实践性、应用性等角度开展了讨论。

3. 培训对象及需求研究

培训对象的需求分析是公务员培训的关键，它可以帮助培训者了解培训对象的实际需求，从而做到按需施教和因材施教。但目前对于公务员培训需求问题的研究相对较少，仅有 8 篇文章有所涉及。其中，动机是学者比较关注的一个问题，如饶伟国和肖鸣政（2007）通过实证调查分析，揭示出我国公务员培训参与动机的构成，主要包括组织影响、人际关系、社会环境、认知兴趣、职业发展和本职工作。还有一些学者采用问卷调查或实地考察等方法，对公务员在培训班次、内容、师资、方式等方面的需求展开了分析。根据公务员需求的分析结果，学者们从应然层面为公务员培训提供了建议，包括加强公务员培训需求调研、实施分级分类培训等。

4. 培训方法研究

关于公务员培训方法的研究占比同样相对较少，只有 4.9%。很多学者认为我国公务员培训教学手段落后，培训方式单一、陈旧（都荣盛，2007），不能适应时代发展的要求。因此，培训方法的选择和改进应当根据公务员的实际情况合理开展，由单一教学向多元教学转变、由教师讲授向教学互动转变、由被动听从向主动参与转变。

在具体的培训方法研究中，学者们重点介绍了“行动学习法”。如陈伟兰（2002）详细介绍了中组部培训中心在甘肃省等西部贫困地区的高级公务员培训与发展项目中行动学习法的运用过程，指出这个方法取得成效的经验在于中央和省

委、省政府各个相关机构同心协力,对专题层层分解,形成研究专题网络,组长和催化者不断推进讨论和实践活动,引入发达国家的专家资源,汲取欧洲国家的相关经验。“案例教学”也受到学者们的认可,并认为掌握好收集编写案例的渠道和要求以及案例教学的步骤是案例教学的关键(郑天树,2005)。此外,破冰法、公文事务处理训练法、角色扮演法、管理游戏法、无领导小组讨论法、实验室培训法等培训新方法也得到了提及和探究。

5. 培训内容研究

学者们对于公务员培训内容的研究相对较多,所占比例达到9.8%。其研究重点主要集中在对培训内容的具体介绍,现存问题的分析以及对策和建议几方面。

针对培训内容存在的结构不合理,针对性、实效性不强等问题(尹玉兵,2007),根据不同的区分标准,一些学者按照公务员任职的不同阶段,阐述了在职培训、初任培训、任职培训和专门业务培训所应开展的内容;更多的学者针对某一类培训内容展开了研究,如公务员科学素质、道德教育、英语能力等方面的培训;还有一些学者对公务员培训具体的课程设置和教材选择进行了研究。此外,也有一些研究从应然层面针对我国公务员培训内容提供了一些建议,如针对公务员专业培训教材体系建设的建议,完善公务员自选培训内容选择机制的对策等。

6. 培训效果及评估研究

培训的效果评估一直是公务员培训的重要环节,但学者们对于这方面的研究并不多,仅占到总研究的5.8%。学者们普遍认为我国存在“重培训不重评估”的现象,即使开展了培训评估,也存在评估主体单一、评估层次不深入、评估方法欠科学、培训评估反馈滞后等问题。因此,学者们主要从评估方法、指标设计、评估方式等方面开展了讨论。如蔡小慎等(2007)采用专家咨询法选取评估指标,构建出一个包括反应层、学习层、行为层和结果层在内的培训效果评估指标体系,并运用层次分析法和模糊评估法确定了各个指标的权重,该指标体系的构建具有较强的科学性和实践性。在评估方式方面,罗哲和易艳玲

(2007)介绍了基于柯式模型和CIPP模型的评估方式;也有一些文章借鉴美、英、法、加、新等国的培训质量评估经验,认为我国应从训前、训中、训后阶段对公务员培训进行评估(杜保友、孔祥利,2011);还有学者认为应按照培训内容进行评估,如从意见评估、学习评估、行为评估、绩效评估等方面进行培训评估(吴海燕,2006)。

通过对上述培训研究内容的整体分析,可以看到,目前的研究涵盖了培训模式、培训主体、培训对象及需求、培训方法、培训内容、培训效果及评估多个方面,研究视域较为宽阔。但是,对上述每一内容的关注点重复度高,创新突破少;同时对于培训流程中相当重要的起点培训需求分析和终点培训效果评估两个职能的研究则较为薄弱,而在与培训流程相关的配套制度研究方面,如培训与晋升制度、绩效考核的关系,培训的后继激励等问题,更是甚少涉猎。

(四) 研究类型

从表7可以看出,研究类型呈现出鲜明的对比。首先,87.1%的文章类型可以归为一般性分析,主要以国内外经验总结和分析为主。国外部分的研究以日本、英国和美国为主,总结了他们的做法及对我国的借鉴。而国内部分则有很多宽泛地描述公务员培训现状、存在问题及对策建议的文章。但由于缺乏相关事实和数据的支持,这类研究往往泛化严重,并不具备规范研究的特征。其次,在所有文章中,描述性分析研究所占比例为6.2%,这类文章往往是采用实地调研的方法,对某一特定研究对象的培训情况进行现状分析,从而得出实用性较强的建议。另外,理论检验和理论建构类文章仅占到6.7%,其中理论检验类文章占比还不到1%,可见理论研究在公务员培训领域的研究中还非常薄弱。而这类文章由于能够采用科学的研究方式,其结论也往往能够得到认可。如马秀玲(2010)运用交易成本理论的“区别性组合”逻辑,在一个培训交易双方博弈的框架内分析了影响培训模式选择的各种因素,并用实地调研的数据检验了这一理论分析。徐东华等(2007)构建的公务员战略性培训需求分析模型、申林(2010)提出的基于需求测评、培训和绩效评价的公务员ATP培训模式等,都为

我国公务员培训的理论建设提供了宝贵的经验。

通过对研究类型的分析看，现有的绝大多数研究以一般的应然性研究为主；基于经验调查和案例分析的描述性分析较少；而理论检验和理论建构的文章更是凤毛麟角。大部分的一般性研究往往就事论事，局限于现象和经验的描述，缺乏理论框架和必要的数据支撑，导致结论的说服力和实践应用性大打折扣（吕孝礼等，2012）。由此可见，我国在公务员培训的基础理论研究方面还非常薄弱，缺乏提炼和理论深度，存在研究不扎实的不良现象。

表 7 研究性质统计表

研究性质	频数	频率（%）
一般性分析	196	87.1
描述性分析	14	6.2
理论检验	2	0.9
理论建构	13	5.8
总计	225	100

（五）研究方法

如表 8 所示，目前的研究绝大多数采用“定性”的研究方法，占比达到 93.3%。而“定量”类文章仅占到 6.7%。在采用定量研究方法的文章中，大都采用了描述性的统计分析方法，极少数的文章采用了结构方程、因子分析等方法。可以看出，与我国其他人文社科领域的研究情况相类似，在研究方法上，公务员的培训研究也是以定性研究为主体，缺乏翔实的调查研究和一手数据，这也解释了此前所提及的为什么一般的应然性研究占主导地位的问题。定性的分析由于缺乏数据的支持，导致作者往往凭借经验或直观感受分析问题，而所提的应对举措和方法也难以有效付诸实施。而与之对应的采用定量研究方法的文章，却大都通过科学的实证调研分析，得出了有针对性的研究结论。可见，研究方法是否科学也是学者们应当反思的重点。

表 8 研究方法分类统计表

研究方法	频数	频率（%）
定性	210	93.3
定量	15	6.7
合计	225	100

四、结论与建议

本研究以定量的方法，相对科学、客观地分析了我国公务员培训的研究现状，发现在大规模培训公务员的时代背景下，我国开始有一定的专业化队伍对公务员培训工作进行研究，他们主要分布在高校、政府培训机构和政府职能部门；其中，高校学者关注到了理论，但重视不足，而第一线部门实证研究不多，更缺乏理论研究；研究队伍中高职称学者多于青年学者，显得研究后劲不足；研究对象泛指比较多，对具体政府层次和职务层次的问题针对性不强，在为数不多的有针对性的研究中，呈现出“橄榄形”的特点，即对中央政府和县级及以下政府公务员的培训研究极度缺乏，研究对象的空泛使得研究结果难以有针对性地被直接应用；研究内容广泛，但非常重要的问题，如培训需求分析和培训效果评估很少涉及，反映出研究工作中的弱点；研究方法和类别定性多，定量少，一般性多，理论解释和构建少；低层次重复性研究多，创新突破少。

本研究采用这个领域研究中很少使用的内容分析方法，结合数量分析与内容阅读发现了一些平时较少被关注的问题。当然，在研究内容的编码、内部一致性上还存在一定的研究误差，研究维度也有待在未来的努力中进一步丰富。但研究揭示的问题，对我们总结到目前为止的对公务员培训工作的研究有十分重要的借鉴。基于本研究的发现，笔者认为，为了更好地改善我国的公务员培训工作，未来的研究需要关注以下几个方面。

（一）加强基础理论的研究

一个研究领域成熟的标志是出现了一个能够指导本领域中常规科学活动的范式（Kuhn，1970）。目前，国外学者们对于培训理论的研究已经取得了一定的研究成果，例如，麦格希（McGehee）与赛耶（Thayer）的培训需求分析理论、西奥多·W·舒尔茨（Thodore W. Schults）的资本培训理论、戈德斯坦（Goldstein）的培训评估理论、弗农·汉弗莱（Vemon Humph-tye）的员工集体培训理论等，这些理论都已经得到了较为成熟的发展并有效地指导了实践。但

我国公务员培训研究的一个核心问题就是缺乏对基本问题和基础理论的深入探讨。比如培训的目标定位问题,除了能力的提升,它是否能在道德素质提升方面发挥作用(周志忍,2005);又如实践工作者对理论的重视不足,在前面统计的为数不多的理论类研究中,没有一篇来自政府职能部门的研究者。可见,现有研究缺乏系统的视角对培训各环节及与其他人力资源制度之间内在联系和逻辑关系的研究,揭示其生成机理、运作机制、内部结构和变迁路径等。因此,我国学者必须加强理论研究,使得有关研究在夯实的基础上更好地指导现实问题,并能够在理论交锋中不断走向成熟。

(二) 增强研究对象的针对性

培训是一项针对性很强的活动。虽然公务员的培训需求、培训内容、培训方法有一定的共性,但我国地域广阔,民族众多,各地政治、经济、社会发展极不平衡,公务员的培训需求也是高度多样化的,既包括知识、能力等大类,又包括知识和能力的多种构成要素,如决断能力、协调能力、沟通能力等。使事情更为复杂化的是,知识和能力不是抽象的,它不仅需要与受训者的职责领域结合起来,还要与他们的职位结合起来,因此培训内容的针对性显然十分重要(周志忍,2005),空泛的、缺乏针对性的研究往往起不到应有的研究效果。在未来的研究中,学者和政府应加强联系和互动,通过理论与实践的紧密结合,基于不同的组织特点、工作任务和公务员需求,有针对性地开展调查、分析和探索,并最终落实到具有差异性的培训实践上。

(三) 重视研究内容的平衡性

完整的培训流程涉及诸多内容,缺少任何一个环节都不能达到良好的效果。目前,学界对于培训主体和培训内容的研究相对丰富和成熟,但对培训需求分析、培训效果评估的研究则较为薄弱。另外,针对学者提及的我国培训制度存在的一些共性问题,如培训理念,培训经费,政策法规,管理体制,培训与绩效、晋升、薪酬等制度的关系等,还没有很好地给予解读和回答。这需要学者们避免功利性的研究导向,切实针对一些实践中的重点、难点和较少关注的领域,开展踏

实的基础研究。

(四) 注重研究方法的规范性

科学的研究方法是实现研究目标的关键因素。无论是认识论中的规范性研究和实证性研究,还是方法论上的定性研究和定量研究,都要遵循一定的研究规范。而受我国传统研究方式和价值取向的影响,加之在研究方法上接受的系统培训不足,我国学者在进行公务员培训制度的研究时,往往局限于应然地、定性地、简单经验总结类的分析,缺乏调查研究和相关数据的支持,也缺少严密规范的理论归纳和演绎。在未来的研究中,学者应奉承“道术兼修”的理念,全面提升自己在这领域的研究能力和理论构建能力(蓝志勇等,2012),更好地推动公务员培训制度的发展。

(五) 注重国外经验的适用性

目前,我国学者对国外一些国家的培训理论、培训模式、培训机构、培训方法等方面的经验进行了介绍和总结,对我国的培训实践起到了积极的借鉴意义,但多国际经验介绍而少具体落地的本土化研究。任何的理论体系和技术方法都离不开特定的情境,公务员培训制度作为公务员制度的一个环节,也必然与我国的政治、经济环境相适应。因此,对于这些优秀的培训经验,我们不能完全照搬,这便需要学者们进行探索性的实践调研,增强其灵活性和适用性,构建真正适合我国的培训路径。

参考文献

- Frederick C. Mosher. (1971). *Democracy and the Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Kuhn. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions* (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Kuhn. (1990). Dubbing and redubbing: the vulnerability of rigid destination. *Minnesota Studies in the Philosophy of Science*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Zhiyong Lan, Kathleen K. Anders. (2000). A paradigmatic view of contemporary public administration research an empirical test. *Administration & Society*, 5, 138-165.
- 蔡小慎, 刘雅静. (2007). 基于模糊层次法的公务员

培训效果评估. 东南学术, 6, 53-58.

范伯乃, 徐巍, 闫伟等. (2012). 中美公共管理研究论文的统计分析与比较研究. 公共管理与政策评论, 2, 65-71.

傅兴国. (2009). 对增强公务员培训实效性的几点思考. 中国行政管理, 4, 11-15.

胡威, 蓝志勇. (2008). 现代公共人力资源管理的新挑战——公务员提升“学习性向”的重要性. 中国行政管理, 5, 43-46.

焦金艳. (2005). 构建以能力为本位的公务员培训系统. 中国人力资源开发, 12, 47-51.

蓝志勇, 胡威. (2008). 谈人力资源管理工作中公务员的专业化问题. 中国行政管理, 6, 39-42.

蓝志勇, 刘洋. (2012). 建设“学习型组织”推动“组织学习”与制度创新. 学海, 3, 95-101.

吕孝礼, 张海波, 钟开斌. (2012). 公共管理视角下的中国危机管理研究——现状、趋势和未来方向. 公共管理学报, 3, 112-121.

罗哲, 易艳玲. (2007). 基于 CIPP 模型和柯式模型

构建我国公务员培训评估体系. 中国行政管理, 4, 40-42.

马秀玲. (2010). 我国公务员培训模式选择的交易成本理论分析. 中国行政管理, 2, 67-70.

饶伟国, 肖鸣政. (2007). 公务员培训参与动机分析. 管理世界, 10, 57-63.

王芳婷. (2011). 论公务员培训方法创新及发展趋势——基于北京市公务员培训实践的思考. 北京行政学院学报, 5, 103-105.

王树恩, 王健. (2010). 我国公务员研究综述. 天津师范大学学报, 3, 154-158.

袁淑玉, 萧鸣政, 韩溪. 个体特征对公务员培训效果影响机制研究——以北京市基层公务员为例. 北京师范大学学报 (社会科学版), 6, 57-65.

张光进, 马向平, 杨程. (2009). 中国公共行政研究评估 (1999—2008): 对代表性期刊作品的考察. 理论与改革, 6, 13-17.

张康之. (2012). 在反思信任危机中寻求信任重建的出路. 公共管理与政策评论, 1, 17-28.

A Content Analysis of the Research Literature on Civil Service Training in China

Hu Wei, Tian Xin

【Abstract】 In the era of knowledge economy, civil service training has become an important task of the government. Researchs about training has also become an important way to evaluate training results and improve its effectiveness. This paper analyzes articles selected from authentic journals about civil service training which are using content analysis method. This research results show that scholars have reached a theoretical consensus on the significance, effectiveness, problems, and suggestions of the training system. The current studies also have some limitations which need to be further improved.

【Key words】 civil service; training system; content analysis; literature review