



新加坡公务员培训制度探析及其启示

刘洋

摘要: 本文通过探析新加坡公务员培训制度,结合我国实际情况,指出了新加坡经验对于完善我国公务员培训制度的启示,认为应从培训机构、培训内容、培训方式、培训质量评估四个层面对我国公务员培训制度加以完善。

关键词: 新加坡;公务员;培训制度;启示 **中图分类号:** D630.3 **文献标识码:** A

作者单位: 南昌大学公共管理学院

一、引言

公务员培训制度是公务员制度的重要组成部分,同时也是提高公务员思想道德素质与业务能力的关键制度安排。中华人民共和国建立以来,通过不断的探索,已形成了一套相对系统的、具有中国特色的公务员培训制度,为提高政府行政效率、保障政治稳定提供了坚实的制度支撑。但随着政府体制的改革与市场经济体制的完善,原有公务员培训制度的弊端逐渐暴露,其已然无法满足社会的发展需要。如何克服现存公务员培训制度的缺陷,提升公务员队伍的素质与能力,成为当前我国在转型时期必须正视的一个重要问题。

新加坡作为一个现代化的发达国家,向来以治理优异和高效著称。根据华东政法大学政治研究院发布的《2015 国家治理指数年度报告》,在全球 111 个主要国家的治理指数排名中,新加坡名列第一。新加坡政府能够取得如此显著的治理成效,无疑是与他们所建立的公务员培训制度相关联的。因此,本着借鉴与学习的态度,本文在探析新加坡公务员培训制度的基础之上,结合我国实际情况,指出新加坡经验对于完善我国公务员培训制度的启示。

二、新加坡公务员培训制度概述

(一)培训机构专业化

一方面,自 20 世纪 70 年代建立公务员培训制度以来,新加坡政府已形成一套覆盖全国的专业培训机构网络。新加坡法定的公务员培训机构有三个,即公共行政与管理学院、政策发展学院和国际司。其中,公共行政与管理学院负责中级和初级公务员的进修类培训任务;政策发展学院负责处级以上高级公务员的任职培训,为高级公务员举办公共政策学、领导学等课程;国际司则负责开展国际间的公务员培训。除以上三个官方培训机构之外,新加坡还有大量的私人专业培训组织和部门。为规范这部分私人组织的运作,保证公务员培训的质量与效果,新加坡政府设立了治理与领导学研究中心作为专门的管理机构对其规范化管理。另一方面,培训教师作为培训机构的重要组成部分,其专业性将直接影响到培训机构的专业化水平。新加坡各公务员机构通过引进专业素质强、资历丰富的高校学者、工商界精英、政府高层领导等群体,来向学员教授理论知识与实践经验。高素质教师队伍与各个官方、私人培训机构相结合,共同为新加坡塑造了一套专业的公务员培训网络。

(二)培训内容科学化

新加坡公务员可以分为行政官和政务官、执行人员、文

书和技术人员、劳工和服务人员这四个级别,不同级别的公务员在知识结构、学历背景和能力要求上存在着差异。培训机构根据级别的差异与职位的要求,有针对性地设置与之相适应的培训项目,提供差异化的专业课程内容。以政务官为例,作为国家政策制定的参与者,政务官需要具备比一般公务员更强的思维能力与专业知识能力。为此,他们不仅需要接受基础性的技能培训,还要参加公共政策学等综合课程的学习,参与政策论坛的讨论活动等培训项目。同时,同一级别公务员所接受的培训内容也是有差异的。新加坡政府常常通过测评公务员个体的各项能力来了解其综合素质状况,培训机构将此测评结果作为依据,安排不同的培训项目,最终帮助公务员弥补自身的能力缺陷。此外,新加坡公务员的培训内容并不完全是由上级部门安排的,公务员个体通过对自身能力的认知,可以自行向上级提出相应的培训内容要求,选择符合自己发展目标的培训内容。最后,新加坡政府能够根据时代的发展,灵活地调整培训内容和目标。例如,为提高公务人员的数字文化素养,满足大数据时代背景下的发展要求,新加坡政府早于 2018 年就展开实施了针对公务员的数据分析和数字科学的培训项目。总体而言,新加坡政府在顺应时代背景的基础上,尊重公务员个体的意愿与个体之间的情况差异,有针对性地提供差异化、多样化的培训项目,实现了培训内容的科学化。

(三)培训方式智能化、多元化

随着现代互联网信息技术的发展,新加坡政府逐渐将智能化的培训方式引入公务员培训制度体系中,并于 2008 年推出“公共服务电子培训系统”。借助该智能培训系统,公务员能够突破时间与空间上的限制,既有利于加强自身与教师和其他学员的沟通,又方便灵活安排自身的空闲时间参与课程培训。同时,该系统内含有大量与公共事务相关的学习资料可供学员选择,这在一定程度上可以满足不同公务员群体对于培训的差异化需求。新加坡政府在力求培训智能化的同时,也在不断探寻实现培训方式多元化的路径:培训机构根据不同的班次和培训对象运用综合课堂教学、座谈、讨论、学员论坛、现场教学、实践调研等培训方式。

(四)培训质量评估准确化

科学的培训质量考核评估体系是公务员培训制度中的必要组成部分,通过对培训后的跟踪观察与反馈,切实掌握培训的实际效果,最终促进培训质量的提高。经过多年的探索与完善,新加坡的公务员培训质量评估体系已趋于完善。



新加坡政府明确规定,在公务员培训过程中,需要对学员进行小组评议,学员在培训结束后需要将受训报告提交给上级或公务委员会,在报告中应具体说明培训内容与自身的收获感悟。同时,派出部门将会从学员培训过程中的表现、培训的收益与成本比例、培训目的的实现等方面,对培训质量进行严格的评估。准确化的培训质量评估体系的建立,对于新加坡公务员培训制度的发展具有重要意义:一方面,它能够通过质量评估和质量审查等方式,保证公务员培训的质量;另一方面,有利于明晰培训过程中暴露的问题,进而为未来公务员培训制度的完善提供方向和经验支撑。

(五) 公务员培训市场化

1998年,新加坡政府停止对公共服务学院等官方培训机构的财政拨款,转而将这部分经费直接拨给各政府部门,由各政府部门根据本部门成员的培训需求选择培训机构。同时,新加坡公务员培训的师资配置是由市场机制决定的,各培训机构自身并不配备专业教师,各机构需要根据市场行情和个人能力招聘所需教师。新加坡并未设定培训教师资格认定的相关规定,培训机构可以完全依照课程要求和个人能力在市场中自由招聘教师,并与之签订劳动关系契约。公务员培训的市场化,意味着竞争机制在公务员培训制度中的建立。在这一背景之下,各培训机构为吸引更多的学员,获得更多的经济效益,促进组织的扩张和发展,将不断提升课程、服务、管理的质量,“争夺”更高层次的师资力量,进而间接强化了公务员培训的整体效果。

(六) 公务员培训法治化

首先,我们需要明确,这里所指的法治化是建立在广义的法律含义之上的,并不局限于法律法规。法治是现代化国家治理的重要原则,新加坡公务员培训制度的法治化主要体现在两个方面:一是公务员培训制度实施者和管理者在法治意识的引导之下,将会严格执行既定的制度内容规定,不会出现选择性执行与曲解执行等有违制度设计本意的行为;二是制度对象,即公务员在法治框架内已形成对培训行为的认可与接受,并将其看作是提升自我、拓宽职业发展空间的常态化手段。在法治氛围的影响之下,制度实施主体与对象严格遵循制度规定,规范自身在公务员培训过程中的行为活动,进而有效发挥公务员培训制度的功能作用,实现公务员培训的法治化。

三、新加坡经验对我国公务员培训制度的启示

(一) 引入市场机制,促进培训机构的良性竞争

当前我国公务员培训机构包括各级党校、行政学院、管理干部院校、公务员培训中心、培训基地等,这些机关化的培训机构在政府财政支持下按照职能分工开展公务员培训工作。机关化培训机构主导地位的确立,意味着当前的公务员培训领域处于相对垄断的状态,市场力量无法突破体制壁垒进入该领域。市场机制的缺失使得各培训机构缺乏竞争性,最终导致公务员培训效果不佳。因此,为提高我国公务员培训的质量,满足不同公务员群体的多样化需求,需要加快引入市场机制,鼓励有资质的私人培训机构有序进入公务员培

训市场,促进各培训机构的良性竞争。

(二) 注重需求导向,加强培训内容的针对性

《公务员培训规定》明确指出,既要将公务员政治素质培训作为公务员培训的重中之重,又要培养公务员的专业能力和业务执行力。但是,在实践操作中,往往出现过度侧重思想修养而忽视专业能力培养的尴尬现象。同时,我国公务员培训内容相对过时,知识体系老化,无法适应时代发展的要求,与我国公务员的实际需求严重脱节。公务员培训的最初目标本就是提升公务员队伍的整体素质与能力,促进公务员个体的发展,但结构不合理、内容过时的公务员培训显然与这一制度目标相违背。对此,我国应加强对公务员培训需求的调查,根据时代的变化,对培训内容进行创新,赋予其时代特征,进而为我国公务员提供高质量、有针对性的培训内容,最终增强公务员培训的效果。

(三) 充分利用现代科学技术,丰富培训方式

现代科学技术的发展给人们的生活与学习方式带来了巨大的变革,但当前公务员培训管理者似乎并未充分认识到这一变革,仍主要采取线下集训这种单一形式。这种培训形式不仅浪费人力、物力、财力,而且无法激起公务员的学习热情,导致培训的效果不明显。同时,考虑到我国公务员门类多、人员数量庞大的特点,若是专门集中起来进行培训,其培训效果也将难以保证。因此,完善我国公务员培训制度,需要充分利用现代科学技术带来的工具性便利,综合运用网络培训、课堂教学、实践模拟、案例讨论等培训方式,调动公务员的学习积极性和参与性,减少培训成本,提高培训效率。

(四) 完善培训质量评估体系,加大评估结果的运用力度

为获悉公务员培训是否到达既定目标,衡量培训过程中的成本与收益,公务员培训主管部门应当充分认识培训质量评估工作的重要性,加快建立一套系统的、连续的、科学的公务员培训质量评估体系,将公务员培训质量评估贯穿于公务员培训工作的全过程,实现培训监督的全覆盖。同时,政府与立法机关应尽快制定出配套的法规体系,明确公务员培训的各项具体内容,如培训时间、培训内容、方式等,为公务员培训质量评估提供必要的法律和政策依据。此外,“评估的结果在于运用”,组织人事部门要加强对于评估结果的运用,一方面,需将公务员学习态度、参与程度、学习成果等作为其晋升或惩戒的依据,加大评估结果的影响权重;另一方面,要充分利用培训结果的信息反馈,将培训过程中暴露的问题作为日后完善公务员培训制度的宝贵经验。

参考文献:

[1] 华东政法大学政治学研究院. 2015 国家治理指数年度报告[R]. 上海: 华东政法大学, 2015.

[2] 朱玉宝. 新加坡的公务员培训[J]. 继续教育与人事, 2002(03): 39.

[3] 王修斌. 新加坡公务员培训模式一瞥[J]. 人力资源开发, 2010(02): 57.