

公务员MPA培训：疾进还是缓行 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/273/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98M_c72_273054.htm 从今年开始，昆明市要求50岁以下公务员在3至5年的时间内，必须完成以MPA（公共管理硕士）核心课程为主要内容的“8+X”培训。“8”是指宪法与政府、公共行政、公共政策、公务员制度、行政伦理、行政法、组织行为学、公共经济8门公共管理核心课程；“X”是根据不同的培训对象设置不同专业课程，由必修课和选修课组成。培训考试成绩不合格者，将参加一次补考，补考成绩仍不合格者，一律自费重修所有课程。上海市也出台了相似的举措，要求在2008年上半年之前，47岁以下公务员必须完成MPA核心课程的培训。培训情况将作为公务员上岗、任职、考核的重要依据，对达不到培训要求的公务员，将视为考核不合格，并在一定期限内予以调整。此前，全国各地其他城市以不同的形式，纷纷送部分公务员出国接受MPA及相关培训。针对日益升温的公务员MPA培训热潮，有关专家在表示欣喜之余，也流露出一丝忧虑，担心公务员必须考MPA走入误区，流于形式，变成所谓的“形象工程”、“镀金工程”。现代社会发展节奏加快，公务员通过MPA培训，能够促进他们的执政能力与管理水平。中国人民大学公共管理学院副教授舒放认为公务员MPA培训很有必要。“公务员进行MPA培训非常必要。现代社会发展节奏加快，特别是城市的变化日新月异，这都对政府的管理水平提出了新的要求。”中国人民大学公共管理学院行政管理学系副教授舒放表达了自己的看法。舒放认为，从MPA培训本身来说，

它是一个非常有益的、系统课程的学习，在一定程度上可以促进公务员更好地依法行政，更好地使用手中的权力。欧美的MPA教育在公务员队伍的专业化和政府管理工作中发挥了巨大的作用。调查显示，在政府部门，有10%~20%的公务员具有MPA或相关学位，在公共政策领域，更有高达50%~60%的公务员具有MPA或相关学位。这从一个侧面说明MPA适应了当代政府工作专业化的要求，在政府管理工作中的作用越来越重要。“因此，昆明和上海的做法很有意义。”兰州大学管理学院公共管理研究所何文盛认为，我国政府正向责任政府、效能政府、服务型政府转变，客观上要求公务员提高自身的素质和能力，MPA培训使公务员能够系统化地接触现代公共管理基本的理论、工具、知识和方法。何文盛指出，我国公务员缺乏一些系统化的公共管理知识，而MPA培训课程结合一些案例分析，能帮助公务员更好梳理自己公共管理方面的知识。公务员已有的工作经验与培训所获得的理论知识相结合，将为他们今后的工作奠定更好的基础。同时，公务员MPA培训是大势所趋。“致治之道，首重人才”。无论是科学发展观的提出还是全面建设小康社会，都要求政府提高整体执政能力的提高，这就需要强化公务员的培训，提高公务员队伍的素质，建设一支高素质、职业化的公务员队伍。在肯定公务员MPA培训的作用时，何文盛希望公务员MPA培训不要流于形式。“获得MPA培训合格的证书或者完成政府的培训任务只是一个手段，更重要的是切切实实地把政府执政能力的提高放在首位。这就要求我国的公务员MPA培训，一定要具有中国特色，要努力构架适合我国国情的理论体系，在培训案例、试验、情景方面不断创新。”并不是每个

公务员都需要MPA培训。如果地方政府财力有限，这样的投入会产生相当程度的浪费。兰州大学管理学院韩国明博士指出公务员MPA培训存在问题。面对日益升温的公务员MPA培训热潮，有人认为这实际上也是一种“福利腐败”纳税人贡献的公共资金，成了掌勺者给自己添菜的私人餐资。对于这一说法，兰州大学管理学院韩国明博士虽然没有表示同意，但他冷静地指出，公务员MPA培训应当缓步推进，不能一哄而上。韩国明说：“公务员的培训是补充和更新知识，增进技能，以使公务员能够胜任其工作。由于每个公务员所从事的工作性质有差别，难易程度和责任大小不同，本人的知识结构和积累的经验也因人而异，因而所需要的培训内容和方式都会有所不同。因此，各国对公务员的培训都是分层分类进行的，即根据具体公务员的实际需要，进行初任培训、任职培训、专业培训等。培训的方式有短期培训、中期培训、研讨班、学历教育等。培训的机构可以是政府系统内的专门机构，也可以委托各类教育机构。相比之下，目前国内兴起的公务员MPA培训存在不少问题。”韩国明坦率地表示，由于公务员工作岗位以及职责的差异，并不是每一个公务员都需要这种培训，以同一的培训内容面对有差异的公务员职业需求，在一定程度上，培训的效果要打折扣。虽然昆明市政府已经对教学的内容进行了适当调整，同时并不要求拿到MPA的学历，但这种培训涉及到的公务员仍然范围太广，包括新录用未参加过初任培训的人员，晋升职务未参加过任职培训的人员，1956年1月1日以后出生（50岁以下）的科级及以下各级党政机关公务员等。实际上，以上范围的多数公务员，并不需要这种与其工作联系不太密切的培训，他们的

的职位要求与MPA核心课程内容相去甚远。在地方政府财力有限的情况下，这样的投入会产生相当程度的浪费。韩国明说：“MPA是一种培养高层次应用型公共管理人才的方式。目前各级政府部门也大量需要这方面的人才，但毕竟并不需要多数公务员达到这样的水准。如果以某种方式强制多数公务员进行如此难度的学习，必然会遇到许多困难，比如学习时间难以保证，部分公务员基础准备不足，或缺乏学习热情等，最终并不能保证培训的效果。实际上，如果能够有选择地鼓励部分公务员参加这种培训即可，多数公务员仍应分层分类，采取多种方式进行培训。”由于师资力量薄弱，以及缺乏合乎中国国情特色的教学案例，导致MPA培训的成效打了折扣。兰州大学管理学院公共管理研究所何文盛指出。我国公务员MPA培训本身也存在一些问题。如果各地都要求公务员接受MPA培训，可能导致形式主义。尽管我国MPA教育开办5年来发展势头喜人，但在师资队伍建设等方面依然面临困难，比如教师知识结构的落后等，使得MPA培训的成效打了折扣。舒放认为，MPA在我国是一个比较年轻的学科。公共管理培训出现时间不长，目前国内专业教育和培训师资力量不足。现有的师资大多来自行政管理教育领域，对新型公共管理理论了解不多，且往往缺乏实际的管理经验；教师们由于对政府运作缺乏深入了解，与政府机构高级官员在实际经验上把握相距甚远，对教学质量产生了一定影响。但如果一味请政府官员兼职授课，又因其知识系统的不全面，并不能很好地完成课程教学。何文盛也持同样的观点。他认为，缺乏合乎中国国情特色的案例仍然是目前MPA教育的瓶颈。用大量具有典型性的案例来增加学生知识面，培养管理、决

策能力是MPA教育或者培训必须十分重视的。由于MPA是从国外传入，各国的国情是有差别的，所以国外的案例不一定适用于中国的MPA教育或者培训。现有的公共管理教育缺乏实用性的本土案例，更多的则是理论宣讲与传授，从而造成培训效果打折，对提高学员实际能力帮助不大。因此，在公务员MPA培训的案例中，我国本土案例的质量与数量都有待进一步提高。与此同时，由于地方政府与高等院校的合作还比较少，现有的公务员MPA培训效果不能达到最佳。韩国明博士认为，目前，地方政府通常仍习惯于在行政系统内部研究和解决各类公共管理问题，特别是西部各省区的地市、县、乡等各级基层政府，与高等院校的合作还比较少，很少委托学术机构进行专题研究和分析。这种情况下，一方面是没有充分利用高等学校丰富的学术资源来解决我国所面临的各種复杂的公共管理问题，另一方面，也使高等院校的教学和研究人员缺少研究实际的公共管理问题的机会。由于缺乏研究经费，MPA的教学人员难以进行必要的调查，对政府所遇到的各种问题缺乏深入的了解。有关人士建议说，如果地方政府能够将公务员的培训和公共管理问题的研究结合起来，在委托高等学校培训公务员的同时，也委托进行公共政策的分析，学员带着问题学习，教学过程中教师和学员共同研究实际的问题，那么，不仅可以有效地利用高等院校的学术资源，也可以大幅度地提高MPA的教学水平。疾进还是缓行？这是公务员MPA培训热潮留给我们的隐忧。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com