

孙友然,姚璐,彭泽宇,等.我国农村人力资源培训效果评估——以江苏省为例[J].江苏农业科学,2016,44(12):592-595.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2016.12.171

我国农村人力资源培训效果评估 ——以江苏省为例

孙友然,姚璐,彭泽宇,张新岭,焦永纪

(南京邮电大学管理学院,江苏南京 210023)

摘要:为了了解我国农村人力资源培训效果的评估现状,应用调查问卷、实地访谈和文献研究等方法,对江苏省的农村人力资源培训效果的评估情况进行了调查和研究。结果表明:我国农村人力资源培训效果评估存在培训效果评估的法律依据不足,法律效力不够,缺乏独立性、专业性、权威性培训管理和效果评估机构,过于重视培训数量、对培训效果的重视程度不够,培训评估主体缺乏评估的专业技能,培训评估标准不明确,培训评估流程不完整等问题;需要从建立健全农村人力资源培训评估的法律法规,不断宣传农村人力资源培训效果评估的重要作用,建立农村人力资源培训效果的评估指标体系,引入第三方评估,完善农村人力资源培训效果的评估方法并规范农村人力资源培训效果的评估流程等方面制定政策。

关键词:江苏省;农村人力资源;培训开发;培训效果评估;江苏省

中图分类号: F323.6 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2016)12-0592-04

1 研究背景

党的“十八大”报告提出“加强职业技能培训,提升劳动者就业创业能力,增强就业稳定性”。习近平总书记 2014 年年底视察江苏时,要求江苏省加快建设现代农业,力争在全国率先实现农业现代化,并突出强调要加快建设一支有文化、懂技术、会经营的新型农民队伍。2015 年年初,农业部将江苏确定为新型职业农民培育整体推进试点省。江苏省作为沿海经济发达地区,率先遇到了经济新常态带来的冲击和问题,经济结构调整和产业优化升级都对农村人力资源培训提出了新的挑战。江苏省处在推进新型城镇化的重要阶段,推进农业转移人口市民化成为新的要求。在这一进程中需要培训大量高素质的农村人力资源,以适应市民化发展的需要,由此带来的农村人力资源培训效果的评估需求将进一步增强。因此,加强农村人力资源培训效果的评估研究就具有非常重大的现实意义。

2 调查概况

2.1 调查背景

笔者所在课题组采用发放调查问卷、个别访谈、召开座谈会、研讨会等形式对江苏省农村人力资源的培训效果评估现状进行了调查与研究。调查地点涵盖苏南、苏中和苏北 3 类地区,共发放调查问卷 1 650 份,回收问卷 1 512 份,其中有效问

卷 1 442 份。调查问卷共设计 89 个问题,内容涉及农村人力资源的基本信息、培训现状、培训需求、培训效果评估等方面。数据的录入、统计分析利用统计类专业软件 SPSS 20.0 完成。

2.2 农村人力资源调查样本特征描述

根据调查获得的样本值,划分了变量区间,并进行了频次分析和样本特征的描述性统计。从 1 442 份有效调查问卷看,农村人力资源调查样本的基本特征如表 1 所示。

3 我国农村人力资源培训效果的评估调查

3.1 培训效果评估

(1)培训有助于受训者观念和思路的改变。对“通过培训,对您的观念和思路改变有无启发和帮助”问题,参加过培训的人员中,13.8%的人认为启发和帮助非常大,38.4%的人认为启发和帮助较大,有 41.3%的人认为帮助不大,还有 6.5%的人认为没有任何帮助。

(2)培训有助于收入的增加。对于“通过培训,您的收入是否增加了?”这个问题,在参加过培训的人员中,60%的人认为培训后,收入增加了,有 40%的人认为培训后收入没有增加。这一方面说明了培训对于提高收入的重要性,另一方面,也说明目前的培训效果有待于进一步提高。

3.2 培训方法评估

常用的培训方法主要有课堂集中讲解、现场技术指导、一对一的培训、师傅带徒弟、放录像、远程教育和自学。具有培训经历的被调查者中,有 718 人回答了所使用的培训方法。从表 2 可以看到,课堂集中讲解比例最高,达到 34.9%;其次是现场技术指导,比例为 23.0%;然后是多种方式结合,达到 20.6%。

培训方法是实现培训目标的手段和工具,培训方法没有好坏之分,但有适合与否的要求。对“培训方法是否适合培训主题”题目,有 10.5%的人认为培训方法完全适合培训主题,47.3%的人认为培训方法较适合,32.7%的人认为基本适

收稿日期:2016-02-19

基金项目:国家社会科学基金(编号:16BRK007);江苏高校哲学社会科学重点项目(编号:2016ZDIXM014);江苏省高校“青蓝工程”项目;南京邮电大学“1311 人才计划”项目。

作者简介:孙友然(1975—),男,山东菏泽人,博士,副教授,研究方向为人力资源管理。E-mail:syrhrm@126.com。

表 1 农村人力资源调查样本的基本特征

特征变量	类别	样本数 (人)	百分比 (%)
性别	男	847	58.7
	女	595	41.3
婚姻状况	未婚	316	25.6
	已婚	1 126	74.4
年龄	≤20	56	3.9
	21~30	538	37.3
	31~40	395	27.4
	41~50	334	23.2
	>50	119	8.3
受教育状况	未上过学	28	1.9
	小学	102	7.1
	初中	467	32.4
	高中	516	35.8
	大学专科	329	22.8
外出打工年限	没出去过	512	35.5
	<1 年	184	12.8
	1~3 年	258	17.9
	4~5 年	197	13.7
	6~10 年	139	9.6
	>10 年	152	10.5
子女数量	0	366	25.4
	1 个	753	52.2
	2 个	262	18.2
	3 个及以上	61	4.2

表 2 常用培训方法

培训方法	人数	比例 (%)
课堂集中讲解	251	34.9
现场技术指导	165	23.0
一对一的培训	35	4.9
师傅带徒弟	68	9.5
放录像	13	1.8
远程教育	8	1.1
自学	18	2.5
多种方式结合	148	20.6
其他形式	12	1.7
合计	718	100.0

合,9.5%的人认为不适合。总体来看,培训方法的适合度还是比较高的。

3.3 培训内容评估

被调查者的培训内容分为 4 类:种植业培训、养殖业培训、非农技能培训和相关政策培训。其中非农技能培训的比例最高,达到 58.8%;其次是相关政策培训,比例为 30.9%(表 3)。非农培训内容包括农产品加工贮藏、餐饮、建筑装修、机械家电维修、美容美发、保姆、服装裁剪、驾驶、电脑知识、经营管理和市场营销等内容。相关政策培训包括农村政策、市场信息、健康保健知识、方针政策及其他等内容。

培训内容是否符合培训需求是影响培训效果的重要因素。从表 4 可以看到,有 41.8%的人认为培训内容基本符合自己的需求,37.9%的人认为培训内容较符合自己的需求,有 11.1%的人认为参加的培训内容不符合自己的需求。

表 3 培训内容需求

培训内容	人数 (人)	比例 (%)
种植业培训	442	30.7
养殖业培训	357	24.8
非农技能培训	848	58.8
相关政策培训	446	30.9

表 4 培训内容是否符合培训需求

符合程度	人数 (人)	比例 (%)
完全符合	77	9.3
较符合	315	37.9
基本符合	347	41.8
较不符合	79	9.5
完全不符合	13	1.6
合计	831	100.0

3.4 培训教师评估

(1)讲授时是否通俗易懂。78.1%的受训者认为培训教师讲授的通俗易懂,但仍有 21.9%的人认为培训教师讲授的不通俗易懂,这在一定程度上会影响培训的效果。(2)是否完成教学任务。培训教师是否按计划完成任务是培训效果的重要保证。根据调查结果发现,64.6%的人认为培训教师只是完成了部分教学任务,而完成全部教学任务的比例只有 27.8%。(3)课时安排是否合理。在具有受训经历的 831 人中,75.6%的人认为培训的课时安排合理,但是,也有 24.4%的受训者认为培训课时安排不合理,需要进一步改进和调整。(4)对培训教师的总体评价。为了解受训者对培训教师的总体评价,笔者设计了如下题目:“如果按满分为 100 分计算,您给授课教师(所有教师平均)大概评多少分?”。调查结果表明,40.9%的受训者认为培训教师可以得 75~84 分;其次是 85~94 分,比例为 28.5%;然后是 60~74 分,比例为 20.7%;60 分以下及 94 分以上的比例分别为 4%和 5.9%。

4 我国农村人力资源培训效果的评估问题

4.1 培训效果评估的法律依据不足,法律效力不够

我国农村人力资源培训的法制化建设处于起步阶段,还没有正式启动。目前大多是以文件形式对农村人力资源的培训评估提出要求。在现有的文件中,涉及到培训评估的主要有各部委制定的《农业部办公厅关于新型职业农民培育试点工作的指导意见》、《农村劳动力转移培训阳光工程项目管理办法》、《农村劳动力转移培训资金管理办法》等。江苏省的文件主要有《关于加快培育新型职业农民的意见》(苏政办发[2015]83 号)、《关于贯彻落实省政府办公厅关于加快培育新型职业农民意见的通知》(苏农科[2015]11 号)等。这些文件仅仅是从宏观上规定了培训评估的一些要求和指导性原则,对于培训效果评估的具体要求及相应的责任、权利及义务没有详细的规定。这些评估依据主要是行政部门的文件,还没有上升到法律层面,在具体执行过程中存在着无法可依、效力不足的问题。

4.2 缺乏独立性、专业性、权威性培训管理和效果评估机构

当前,针对农村人力资源培训工作的管理处于“多头领

导”的状态。从中央开始,主管部门就有农业部、人社部、共青团、财政部、教育部、全国总工会、扶贫办、全国妇联等。到了省级政府部门,除了上述对口部门外,还设立了农村劳务输出工作协调领导小组办公室、阳光工程办公室等培训工作的协调机构。这么多的部门来管理农村人力资源培训,仅仅用于协调各部门就要花费大量的时间和精力,效率自然会受到较大影响。再加上部门职能差异,在财政补贴费用、考核指标、培训部门资格认证等方面的标准也不统一。一方面导致培训资源过于分散,难以形成合力,培训效果不理想;另一方面也造成了高昂的行政成本与培训的低效率,使政府有限的财力与农村人力资源培训需求旺盛的矛盾日益突出。在很多地方,培训项目的组织者和培训项目的评估者属于同一部门或者存在利益关系,这种情况下的培训效果评估仅仅是一种形式,无法保证培训效果评估的公正、客观和公平。如果培训机构的培训效果得不到保证,农村人力资源中具有培训意愿的人群也会失去培训的兴趣,这样就会形成一种恶性循环,影响农村人力资源培训工作的可持续发展。

4.3 过于重视培训数量,对培训效果的重视程度不够

由于我国对农村人力资源培训的时间不长,尚处于起步阶段,除了没有成熟的法律条款之外,目前各级政府部门关注的重点是做了哪些工作,即使存在培训评估的话,也是针对“有没有做”、“做了什么”这2类问题的评估,而对于“做得怎么样”这类涉及培训效果和培训质量的问题还没有引起足够的重视。在调查中发现,许多单位和部门对农村人力资源培训效果评估的重要性缺乏足够的认识,很多政府部门认为只要实施了培训,自己的任务就完成了。因此,对农村人力资源培训活动进行评估的积极性不高。由于缺乏规范的培训效果评估,实际工作中对培训的评估是依据培训的投入和过程来评价,而不是依据其结果来评价,比如,有些政府部门比较重视“举办了多少个培训班,用了多长时间,投入了多少钱”,而对于“通过培训提升了受训者的什么能力”则不太关注。在这一思路下,当然是举办培训班越多越好,时间越长越好,资金投入越大越好,培训奖金的投资收益率不高。

4.4 培训评估主体缺乏评估的专业技能

由于我国还没有独立的、专门的培训管理机构,在需要对培训机构的培训效果进行评估时,往往从政府的相关部门抽取一部分工作人员参与评估,究竟具备什么资质的人员可以作为培训效果评估的主体,没有看到相关文件的硬性约束。以《江苏省农民创业培训实施方案》为例,关于培训项目验收,文件规定“培训项目验收在项目结束后进行,原则上由县(市、区)农林(农业)、财政局组织验收。检查验收工作按照批复的培训和任务合同进行,重点检查验收培训工作台账、培训效果和补助资金使用情况。”文件对于评估验收的人员条件、要达到的效果没有任何说明。培训评估是一项知识性、技能性和原则性很强的工作,它要求评估主体具有良好的专业知识和技能,较高的职业道德素养和公正客观的人格,如果不能确保评估人员的专业技能,将会严重影响我国农村人力资源培训效果。

4.5 培训评估标准不明确

培训评估标准是培训效果评估的依据和基础,在真正评估一个培训机构的培训效果之前,必须制定出全面、客观、系

统、可行的培训效果评估标准。培训效果评估人员如果不清楚评估的标准是什么、通过什么样的指标可以反映培训效果,那么,在评估过程中,这些评估人员也只能根据自己的个人感受和主观评价进行评估。培训效果评估的公正性和客观性就不能得到有效的保障,从而影响培训评估结果的权威性和可信性。产生这类问题的原因是培训评估缺乏具体的指标及其标准。比如,专业设置、培训内容、课程安排、收费标准、招生情况、学员结业率、结业学员鉴定通过率、就业率、工资水平等方面的指标和标准。

4.6 培训评估流程不完整

农村人力资源培训效果评估是农村人力资源培训开发活动的重要组成部分,应该贯穿于培训开发活动的各个阶段,而不能仅仅是培训后的评估,从培训需求的确认、培训计划制定到培训活动的实施,都需要评估。而当前,仅仅是针对培训后的效果评估都不理想,原因在于没有建立完善、规范的培训评估流程体系。对于农村人力资源培训的管理,评估之前很少从宏观和微观方面做培训需求的分析,同时没有明确的评估目标,没有培训实施过程中的评估,对受训后缺乏跟踪管理,没有足够时间去评估他们的培训效果,这样一来,不能起到通过考评监督管理培训机构,从而达到提高农村人力资源培训效果的作用,以至于培训工作的质量很难得到提高,在农村人力资源培训开发上的巨大投入并不能收到预期的效果。

5 提高农村人力资源培训效果评估水平的对策及建议

5.1 建立健全农村人力资源培训评估的法律法规

管理的法制化是许多发达国家农民培训事业得以迅速发展的根本保障。韩国政府先后于1980年、1990年颁布了《农渔民后继者育成基金法》和《农渔民发展特别措施法》。英国于1982年颁布了《农业培训局法》,后来又对其进行了修改和补充^[1]。由于我国农村人力资源培训工作尚处于加快启动和多元化组合阶段,有必要建立全国性的农村人力资源培训法律——《农村人力资源培训法》,用基本法律的形式规定我国农村人力资源培训制度及评估制度,促进农村人力资源培训制度的完善,为农村人力资源培训效果的评估获得法律依据。在此基础上,进一步完善农村人力资源培训评估工作的单项法规。国务院应对原有的农村人力资源培训文件的管理范围、管理对象、管理机构、管理流程等内容进行修订和完善,同时提高单项法规的法律效力,以法律的形式出现,更有利于农村人力资源培训效果评估工作开展。

在目前全国还没有统一的农村人力资源培训立法的情况下,建议江苏省等经济发达地区要建立和完善关于农村人力资源培训评估的具体实施办法。江苏省人大和政府应尽快根据江苏省的实际情况和特点制定出有特色的农村人力资源培训评估实施办法。江苏省在“率先全面建成小康社会、率先基本实现现代化”的背景下,对农村人力资源的素质要求会更高,而要获得高素质、高技能的农村人力资源,必须进一步提高江苏省农村人力资源培训质量。只有完备的法律制度,才能把江苏省农村人力资源培训开发活动纳入法制化、规范化、可持续发展的轨道,从而确保江苏省获得充足有效的农村人力资源支撑经济社会发展。

5.2 高度重视、不断宣传农村人力资源培训效果评估的重要作用

培训效果评估是培训活动的重要组成部分,西方发达国家对此特别重视,如美国矿山安全健康学院专门制定了安全培训教师的评价指标体系,将评价结果作为教师聘任的依据;国际劳工组织都灵培训中心也制定了培训效果评估的专门文件,以约束和监督培训的实施^[2]。培训效果评估是考核机构培训质量、进行资质认定的重要手段和依据,起着监管和督促的作用。所以各级政府培训部门和相关领导要以各种形式、各种途径不断宣传农村人力资源培训效果评估活动对本地区农村人力资源培训活动的重要推动作用和意义,让更多的人、更多的部门认识农村人力资源培训效果评估的重要意义,并制定出切实可行的农村人力资源培训效果评估制度,保障农村人力资源培训活动的健康、良性运转。

5.3 建立农村人力资源培训效果评估指标体系

农村人力资源培训效果评估指标是衡量整个培训工作的尺度,它的设立是培训效果评估中的最关键的一步。评估指标体系是反映农村人力资源培训效果的标尺,通过对评估内容的具体界定来测定培训效果和培训质量。由于培训评估的目的不同和评估时间的不确定性,评估的指标设置也会因为具体情况而出现相应的变化。要保证农村人力资源培训效果评估的公平、公正、客观,就需要建立一套全省统一的评估指标体系。在设计培训评估指标体系时,应当注重评估指标的相关性、可靠性、区分度和可行性。相关性是指衡量培训成果的指标与培训计划预定训练或学习的目标之间的相关性。可靠性是对培训项目所取得的成效进行测试时,其测量结果的长期稳定程度。区分度是指受训者取得的成果能真正反映其绩效的差别。可行性是指在对培训成果进行评估时,采集其测量结果的难易程度^[3]。从已有的评估指标体系设置模型来看,柯克帕特里克在 1959 年提出的培训效果评估模型适用范围最广,它的适用价值已经被国外许多政府和企业所验证,具有一定的参考价值^[4]。相关部门在设置培训评估指标体系时,可以以柯氏四层评估模型为基础,在此基础上根据评估对象的不同分为对农村人力资源受训者个人评估、对培训机构的评估和社会评估,力求建立的指标体系能够适合我国农村人力资源培训管理的实际需要。

5.4 引入农村人力资源培训效果的第三方评估

当前,农村人力资源培训活动的实施是由社会机构来执行的,是为了完成政府的培训任务而采用的市场化运作形式。培训评估是由政府部门来组织的。二者之间存在着一定的利益关系,所以,为了保证培训效果评估对培训活动的促进作用,建议引入由独立的第三方作为直接评估主体制定各种评估方案、指标体系和评价标准对培训效果进行评估,提出意见和建议,以保证培训质量和人才培养质量。独立的第三方具有完备的专业评估知识和技术,比较客观公正,能提供更周到、更专业的服务,提高了评估的准确性和公正性。为了避免第三方评估的弊端,独立的第三方的评估结果需要接受社会公众的评判。

5.5 完善农村人力资源培训效果的评估方法

评估方法是培训效果评估的实现形式,要想进一步完善

农村人力资源培训工作的效果评估制度,提高农村人力资源培训效果,就要不断探索和开发各种评估方法,运用现代化测评手段,丰富培训评估机制,促进培训效果的提高。从性质来分,一般可以分为定性和定量评估方法。定性评估方法是指评估者在调查研究、了解实际情况的基础之上,根据自己的经验和相关标准,对培训效果做出评价的方法^[5]。常见的定性评估方法主要包括问卷调查法、访谈法、观察法和座谈法等。定量的方法是运用统计学、数学、经济学的方法进行分析,有很多种,常见的如成本收益分析、机会成本分析、边际成本分析等等。定量评估方法能对培训作用的大小、受训人员行为方式改变的程度给出数据解释。两类评估方法各有优缺点,要注意定性和定量方法的互补,综合采用多种评估方法,从而保证培训效果评估的客观、公正。

5.6 规范农村人力资源培训效果的评估流程

建立规范的评估流程有利于保证培训效果评估质量。一般情况下,培训效果评估流程由以下 5 个步骤:(1)培训评估前的准备阶段。在这个阶段需要对评估的可行性及评估目的进行调查或确认。(2)培训评估的计划阶段。在这个阶段,评估机构需要选择培训评估的人员、培训评估的对象、培训评估的形式、培训评估的方法、方案和测试工具。(3)收集和整理评估信息阶段。不同的培训评估信息收集的渠道和收集的方法是有不同的。培训管理者通过资料收集、观察收集、访问收集和培训调查等方法,针对不同的培训对象收集定性和定量信息。(4)撰写培训评估报告。撰写培训评估报告是整个培训评估的最后环节,同时也是影响培训评估结果的重要环节。因此在撰写评估报告时要用客观公正的态度来分析问题,每个结论都要有真凭实据。培训评估报告一般由培训背景、培训评估目的和性质、培训评估的实施说明、培训评估信息的分析、培训评估结果和参考意见等几部分组成。(5)及时反馈评估结果。在做好培训评估的同时,培训管理者还应认识到培训评估对培训活动的促进作用,即针对评估过程中所发现的问题,要认真改正,重新调整和完善下一次培训活动,更好地促进培训活动高效开展。

由于我国农村人力资源培训活动大规模实施的时间不长,很多人还不太重视培训效果的评估研究,培训效果评估是培训开发活动的重要组成部分,它不仅有助于培训体系的自我完善和发展,也可以促进培训管理水平的提升。随着国家对农村人力资源培训开发活动的重视和投入的增加,培训效果评估也会得到更多人的关注和重视。

参考文献:

- [1] 韩宏华. 江苏新型农民的培训需求与培训模式选择[J]. 职业技术教育, 2008(34): 38-41.
- [2] 兰泽全. 培训效果评估的重要性及方法研究[J]. 华东科技学院学报, 2007(1): 38.
- [3] 中国就业培训技术指导中心. 企业人力资源管理者职业资格培训教程[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007: 186-188.
- [4] 杨艳红, 熊刚, 戴烽. 试析金融危机下农民工培训的系统性管理[J]. 江西社会科学, 2009(8): 243.
- [5] 中国就业培训技术指导中心. 企业人力资源管理者职业资格培训教程[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007: 193-194.