

新时代工会干部培训管理标准化体系构建研究

潘秋烨

上海工会管理职业学院, 中国·上海 201999

摘要: 新时代背景下, 工会干部教育培训承担着提升干部队伍综合素质、推动工会工作创新发展的重要使命。随着培训需求的多样化、组织结构的复杂化与管理要求的规范化, 传统培训管理模式已难以满足现代工会干部教育专业化、系统化、标准化的建设目标。基于此, 本文立足新时代工会干部教育培训的发展要求, 结合相关质量管理理论和流程管理理念, 分析当前工会干部培训流程中存在的突出问题, 探讨培训管理标准化体系构建的必要性、内在逻辑与实施路径。研究依托流程管理、ISO9000 质量管理体系及 PDCA 循环等理论方法, 从标准化培训流程、节点控制体系、作业指导书构建、全过程质量监控与持续改进等方面提出系统化构建路径。研究认为, 构建符合工会干部培训特点的标准化管理体系, 有助于提升培训质量、优化资源配置、强化组织协同, 推动工会干部培训朝着制度化、科学化、规范化方向迈进。本文可为新时代工会干部教育培训机构构建高质量发展体系提供参考。

关键词: 工会干部培训; 标准化管理; 流程管理; 质量体系; 培训体系构建

Research on the Construction of a Standardised Management System for Trade Union Cadre Training in the New Era

Pan Qiuye

Shanghai Union Management Vocational College, China Shanghai 201999

Abstract: In the context of the new era, the education and training of union cadres undertake the important mission of improving the overall quality of the cadre team and promoting innovative development in union work. With the diversification of training needs, the complexity of organisational structures, and the standardisation of management requirements, traditional training management models can no longer meet the objectives of professional, systematic, and standardised construction of modern union cadres' education. Based on this, this paper focuses on the development requirements of union cadre education and training in the new era, combining relevant quality management theories and process management concepts to analyse the prominent issues in current union cadre training processes and explore the necessity, internal logic, and implementation path of constructing a standardised training management system. The study relies on theories and methods such as process management, the ISO9000 quality management system, and the PDCA cycle, proposing a systematic construction path from standardised training processes, node control systems, work instruction development, to whole-process quality monitoring and continuous improvement. The study concludes that building a standardised management system that aligns with the characteristics of union cadre training helps to improve training quality, optimise resource allocation, strengthen organisational coordination, and advance union cadre training towards institutionalisation, scientific management, and standardisation. This paper can provide a reference for education and training institutions of union cadres in the new era to build a high-quality development system.

Keywords: Union cadre training; Standardised management; Process management; Quality system; Training system construction

0 引言

工会干部教育培训作为工会系统建设高素质干部队伍的重要基础工程, 在新时代工会工作体系中具有不可替代的战略意义。随着《2010—2020 年干部教育培训改革纲要》《全国工会干部教育培训规划(2024—2028 年)》等

文件相继提出更高要求, 工会干部培训逐步从传统经验式管理向制度化、科学化、精细化管理转变。然而, 从当前培训组织和管理实践来看, 工会干部培训仍存在流程不完善、管理体系缺失、职责不清晰、评估机制不健全等问题, 导致培训过程执行力不足、资源配置效率不高, 难以充分

发挥干部教育培训工作的战略导向作用。用户提供文件中指出,工会干部培训管理中存在流程混淆、缺乏系统化设计、跨部门协同不足、流程执行随意性强、缺少全过程质量监控等问题,亟需引入科学的流程管理方法、标准化控制体系及质量管理体系,以实现培训工作的系统化重构。因此,构建新时代工会干部培训管理标准化体系不仅是顺应干部教育现代化建设的重要举措,也是提升培训质量、增强工会干部队伍建设能力的现实需求。本文将结合理论与实际,从理念、路径与体系构建等方面展开系统研究。

1 工会干部培训管理标准化的理论基础

1.1 流程管理理念为培训标准化提供方法论支撑

流程管理作为现代组织治理中的核心理念,强调以流程作为组织价值创造的基本路径,通过系统识别、分解与重构组织活动,使复杂任务以规范化、结构化的方式得以高效运行。在工会干部教育培训中,流程管理的引入意味着培训工作从传统经验式操作转向制度化、可视化与可控化的体系构建。培训体系具有跨部门、多任务、强协同的特征,涉及需求调研、课程开发、师资准备、组织协调及评估反馈等多个环节,因此只有通过流程管理理念将这些分散的活动整合为逻辑清晰的流程链条,才能有效提高培训运行效率。流程管理理念强调目标导向性,使培训各环节均围绕培训目标展开,有助于减少流程中的冗余动作和责任模糊;强调整体性,通过系统思维将多个流程模块有机组合,消除培训工作中的“断点”与“孤岛”。

1.2 ISO9000 质量管理体系为培训质量控制提供制度框架

ISO9000 质量管理体系以过程方法、顾客满意、持续改进为核心原则,为建立科学化、规范化、可复制的培训质量管理模式提供了系统化框架。将 ISO9000 理念应用于工会干部培训,意味着培训工作不仅要关注单一环节的质量,而是要实现从需求确认、课程开发、教学实施到评估反馈全过程的质量控制,确保每个环节的输出均满足预期标准。ISO9000 强调“顾客满意”原则,在工会干部培训中,“顾客”既包括参训干部,也包括工会组织对培训成果的预期,因此培训质量框架需围绕“岗位胜任力提升”“能力结构优化”等目标展开。体系中的过程方法强调以流程为基础,以数据为支撑,通过过程监控确保培训活动的真实性、有效性和一致性。

1.3 PDCA 循环为培训体系持续优化提供实施路径

PDCA 循环作为质量管理中的重要工具,强调组织活动应经历计划(Plan)、实施(Do)、检查(Check)、

处理(Act)四个阶段,并形成持续循环,以实现流程优化与能力提升。在工会干部培训中,PDCA 为构建长期有效的培训管理提供可操作路径。在计划阶段,必须对培训需求进行深入分析,结合干部能力模型与组织发展目标制定科学的培训项目设计。实施阶段要求按照既定流程组织教学活动,确保课程内容、教学方式、师资配置等一致性。

2 工会干部培训流程标准化管理的现状与问题

2.1 流程体系基础薄弱, 培训管理缺乏系统化结构

当前许多工会培训机构虽然制定了一系列规章制度,但制度并未通过流程化方式体现出来,导致培训流程体系基础薄弱。制度是组织行为的基本原则,而流程则是制度落地的具体实践路径,两者不具备等价性,因此若缺乏流程文件、流程图及流程操作说明,就会使培训制度形同虚设。许多培训机构在需求调研、课程设计、组织管理、评估反馈等方面缺少清晰的逻辑链条,使培训流程呈现零散化和碎片化,培训活动之间缺少必要的衔接。

2.2 执行机制不健全, 培训管理随意性较强

执行是流程管理能否真正产生效能的关键环节,而当前工会干部培训中的许多流程在执行环节存在较大偏差。执行偏差主要源于两个方面:一是执行人员对流程理解不足,导致流程在实际操作中被简化或变形;二是缺少有效的监督与反馈机制,使流程执行未能得到及时检查。许多培训环节依赖工作人员的经验判断,使培训管理呈现出较大的随意性。例如,在课程审核阶段没有明确标准和审核程序;师资选择缺乏量化指标;组织管理缺少课堂规程;学员管理随意性强。

2.3 质量监控体系不完善, 培训评估缺乏深度

质量监控是培训管理的重要组成部分,但目前许多培训机构在质量监控方面缺乏系统性。培训评估往往仅停留在满意度调查层面,缺少对课程教学效果、师资水平、知识掌握程度、能力迁移效果等深层指标的测量,导致评估结果无法真正反映培训成效。质量监控体系不完善还表现为评估指标体系不科学,如只关注学员主观感受而忽视客观成果;评估方式单一;评估工具不规范。这些问题使培训质量监控成为形式性工作,不具备管理价值。此外,评估结果未能形成有效反馈机制,导致评估数据无法转化为培训改进依据。缺乏跟踪评估机制也使培训机构无法了解培训对干部岗位胜任力的实际影响,阻碍培训体系的持续改进。

3 构建培训管理标准化体系的必要性

3.1 适应新时代干部教育培训高质量发展的要求

新时代工会干部所面临的工作环境更为复杂,对其综合能力提出了更高要求。传统培训模式以知识传授为主,而新时代培训更强调能力提升、作风塑造与实践运用,因此培训体系必须建立在制度化、科学化与标准化的基础上。标准化体系建设能够减少培训工作的随意性,使培训目标更清晰、内容更精准、过程更规范、结果更可控。随着工会干部呈现年轻化、多样化、专业化趋势,培训需求不断扩大,培训体系若不能通过标准化保证质量,将难以适应干部队伍建设的现实需要。

3.2 提升培训质量与资源配置效率的重要路径

培训资源有限,而培训需求日益增长,如何在有限资源下实现培训效益最大化,是培训管理的重要课题。标准化体系通过流程优化与资源匹配,可显著提高培训效率。例如,标准化课程开发流程能够避免内容重复建设,标准化师资管理体系可保证师资稳定性与教学质量,标准化组织流程可减少资源浪费。标准化管理还可使培训信息透明化,使课程、师资、预算等资源配置更加科学合理。

3.3 推动工会干部培训体系创新发展的关键举措

标准化体系不仅是提高管理效率的技术手段,更是推动培训体系创新的重要载体。通过标准化建设可形成可复制、可推广的培训模式,促进培训体系从传统管理方式向现代管理模式转型。同时,标准化体系为数字化培训平台提供基础条件,使线上培训、混合式培训等新型培训方式得以规范运行,为培训体系的长远发展奠定基础。

4 工会干部培训管理标准化体系的构建路径

4.1 构建培训全过程质量管理体系

全过程质量管理体系以全流程控制为核心,从需求分析到评估反馈形成完整闭环。首先,需求分析需建立科学模型,从岗位能力要求、组织目标、干部个体需求三个维度构建培训需求数据库。其次,课程开发需依据标准模板进行,包括课程目标、能力指标、教学内容、教学方法和考核方式等,使课程开发过程结构化。第三,培训实施应通过作业指导书形式规范组织管理,使活动在可控框架内运行。第四,评估反馈体系必须包含课堂评估、课程评估、能力提升评估等内容,使评估结果真正服务于培训优化。

4.2 建立培训流程模型与流程标准体系

培训流程模型需体现培训活动的逻辑关系与结构特征,如“需求—设计—实施—评估”四大模块,并将其拆解为中阶流程与底阶流程。流程标准体系包括流程图、流

程说明书、流程节点表、责任矩阵等,明确各流程输出与输入,使培训活动可视化、可审核、可追踪。构建统一流程体系可减少管理差异,提高培训运行一致性。

4.3 建立流程节点控制体系实现全过程监管

流程节点控制体系通过关键节点的设置保障培训质量。例如,在需求分析节点通过数据审核确认培训目标,在课程设计节点通过专家审核确保课程质量,在培训实施节点通过教学督导确保课堂秩序,在评估节点通过数据复核确保评价准确性。节点控制文件需具有明确性、可操作性和控制性,使每一节点均可被量化与检查。

5 培训标准化体系构建的实施要点

5.1 坚持试点先行与循序渐进原则

标准化体系建设是一项系统性、长期性的工程,需要在实践中不断优化和完善。以试点项目作为起点,有助于在小范围内验证制度设计的可行性与执行效果,降低实施风险。通过试点运行,可以对流程中的关键节点进行实地检验,发现潜在盲点与操作难点,及时调整不合理环节,增强体系的适应性与科学性。试点过程中积累的经验和数据,将为后续推广提供可靠依据,使标准化内容更具实操价值。

5.2 精准识别培训需求,提升培训匹配度

培训体系的构建应以科学的需求分析为起点,通过系统识别组织发展战略、岗位职责变化与员工个人成长目标之间的差异,明确培训方向与重点内容。组织层面需聚焦战略目标所需的核心能力,明确人才培养路径;岗位层面应梳理各类职能对专业知识与技能的具体要求,识别能力短板;个人层面则需了解员工的职业发展诉求与学习意愿,激发内在动力。将多层次需求进行归纳整合,有助于制定切实可行的培训目标,使课程内容更具针对性和实用性。

5.3 强化细节管理,夯实体系运行基础

标准化管理的有效实施,离不开对各项工作细节的精准把控。在培训体系建设过程中,细节管理是确保标准化落地的关键环节。课程开发流程需明确内容规划、审核机制与更新周期,确保培训内容紧贴实际、系统规范。授课流程应细化讲师遴选、教学方法、课后反馈等环节,保障教学质量持续提升。组织管理流程则需覆盖计划制定、资源调配、流程协调等方面,实现培训活动有序开展。学员管理流程要从报名、出勤、学习跟踪到效果评估形成闭环,提高培训参与度与实际成效。

6 结语

新时代工会干部培训管理标准化体系建设是提升干部

教育质量、推动工会事业创新发展的重要驱动力。通过借鉴流程管理、ISO9000 质量管理体系及 PDCA 方法,构建标准化培训流程体系和质量监控体系,可有效提升培训管理的规范性、科学性和系统性。本文基于用户提供文件,从现状分析、理论基础、必要性论证、体系构建路径到实施要点进行了系统阐述,认为构建科学、精细、可持续的培训管理标准化体系,不仅能够优化培训资源配置,提高培训质量,更能促使工会干部教育培训体系与新时代工会工作相适应。未来研究可进一步探讨数字化技术在工会干部培训标准化中的应用,为构建智能化、全过程可控的培训体系提供新的理论与实践支撑。

参考文献:

[1] 王恒兵. 标准化课程教学与标准化人才培养的研究

与实践[J]. 中国标准化, 2021(5).

[2] 王宁, 余翔, 张家琦. 国家林业局管理干部学院干部教育培训规范化操作流程的设计[J]. 国家林业局管理干部学院学报, 2012(4).

[3] 桂云苗, 孙刚, 龚本刚. 六西格玛流程能力分配设计研究[J]. 安徽工程科技学院学报, 2009(3).

[4] 黎伦武. 教育培训企业内部控制体系构建研究[D]. 西南财经大学, 2013.

[5] 张海庆. 高校教学管理业务流程再造与优化研究[D]. 山东大学, 2010.

作者简介: 潘秋烨(1986.09-), 女, 汉族, 江苏人助教。论文研究方向(具体): 新时代工会干部培训管理标准化的研究。