

• 政治学研究 •

# 增强干部教育培训的统筹性针对性实效性

叶绪江 桑学成

(中共江苏省委党校, 南京 210004)

**摘要:** 加强干部教育培训工作, 最重要的是要联系实际创新路, 加强培训求实效, 不断增强干部教育培训工作的统筹性、针对性和实效性。要从系统论角度分析干部教育培训的各种要素, 统筹好大规模培训干部与大幅度提高干部素质、重点培训与全员培训、主渠道主阵地与社会培训资源、干部教育培训与干部选拔任用等关系; 要构建起需求导向型干部教育培训运行流程, 以满足需求和引导需求为依据设计培训活动, 适应干部教育培训社会层面、组织层面和个体层面的培训需求; 要创新干部参学的激励约束机制, 以目标预期激发学习热情, 以严格考核增强学习压力, 解决干部不真学、学不好的问题。

**关键词:** 干部教育培训; 统筹性; 针对性; 实效性

**中图分类号:** D20      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1009-8860(2011)06-0086-07

“联系实际创新路、加强培训求实效”, 是胡锦涛同志对干部教育培训工作的明确要求。在2010年全国干部教育培训工作会议上, 习近平同志指出, 当前干部教育培训中存在着统筹性、针对性、实效性不够等问题, 主要表现为: 有的干部一年参加不止一次培训, 重复培训、多头培训现象仍然存在, 有些干部却多年得不到培训; 对中高级领导干部培训抓得紧, 基层干部往往缺少培训机会; 培训内容一定程度上存在与需求脱节现象, 还存在理论脱离实际的问题。贯彻落实胡锦涛同志和习近平同志对干部教育培训工作的重要讲话精神, 切实增强干部教育培训的统筹性针对性实效性, 必须大力推进干部教育培训改革, 不断提高干部教育培训科学

化水平。笔者认为, 所谓干部教育培训的统筹性, 是指从系统论角度把握干部教育培训各要素之间的相互联系和相互作用, 统筹好大规模培训干部与大幅度提高干部素质的关系、重点培训与全员培训的关系、主渠道主阵地与社会培训资源的关系、干部教育培训与干部选拔任用的关系, 整合干部教育培训资源, 实现干部教育培训规模、质量、结构和效益的协调统一。所谓干部教育培训的针对性, 是指干部教育培训内容要适应党的事业发展需要、干部履职需要和干部健康成长需要, 干部教育培训方式要适应干部学习的特点。所谓干部教育培训的实效性, 是指干部教育培训过程中, 要充分激发学员的主体地位和自主学习的内生动力, 加强教与

收稿日期: 2011-08-10

作者简介: 叶绪江(1975—), 男, 安徽太湖人, 南京农业大学行政管理专业博士研究生, 中共江苏省委党校教务处讲师; 桑学成, 中共江苏省委党校副校长、教授, 主要研究方向为政治学理论与当代中国问题。

基金项目: 本文为2010年度国家社科基金重大招标项目《提高干部工作科学化水平》(10zd&005)、江苏省社科基金项目《江苏干部教育培训体制机制创新研究》(11DJB003)的中期研究成果之一。

学的互动、理论与实践的互动,努力把学习培训效果转化为推动实践的能力。

### 一、坚持系统观念 科学把握干部教育培训的要素关系

系统理论于20世纪20年代由美籍奥地利理论生物学家、哲学家L. V. 贝塔朗菲(L. Von. Bertalanffy)开创,是研究自然、社会和人类思维领域以及其他各种系统、系统原理、系统联系和系统发展的一般规律的学科。其核心思想是,任何系统中各要素不是孤立地存在,每个要素在系统中都处于一定的位置、起着特定的作用,要素之间相互关联构成一个不可分割的整体。系统论观点强调把研究和处理的对象当作一个系统,分析系统的结构和功能,研究系统、要素、环境三者的相互关系和变动的规律性。系统论认为,整体性、关联性、等级结构性、动态平衡性、时序性等是所有系统的共同的基本特征。<sup>[1][P13]</sup>

根据系统论的整体性原则,干部教育培训是一个由各种要素组成的系统,但同时它又是更大的系统——干部队伍建设的一个有机组成部分,而干部队伍建设又是党的建设系统工程的一个子系统。这就要求我们一方面要妥善协调好干部教育培训内部各要素之间的关系,另一方面又要把它置于整个干部队伍建设乃至党的建设大局中来考虑,真正统筹好大规模培训干部与大幅度提高干部素质的关系,统筹好重点培训与全员培训的关系,统筹好主渠道主阵地与社会培训资源的关系,统筹好干部教育培训与干部选拔任用的关系,实现干部教育培训规模、质量、结构和效益的协调统一。

#### 1. 把握好主渠道主阵地与社会培训资源的关系

党校、行政学院、干部学院是干部教育培训的主渠道主阵地。这既是中央的一贯主张,也是党校、行政学院、干部学院多年来努力的结果。但是,这一庞大的培训体系在为社会主义革命、建设和改革培养了大批干部人才的同时,也逐渐暴露出诸多问题:培训主体不精、针对性不强、开放度不高、管理体制不顺等。新形势下

仅仅靠主渠道主阵地难以完成全员培训任务,也难以满足广大干部日益增长的个性化、多元化的培训需求。“没有任何逻辑理由证明公共服务必须由政府官僚机构来提供。摆脱困境的最好出路是打破政府的垄断地位,建立公私机构之间的竞争。”<sup>[2][P3]</sup>干部教育培训作为一种特殊的教育形式,其准公共产品性质决定了市场机制在干部教育培训领域也应拥有“合法”身份。通过适度的市场调节,引入竞争开放机制,建立起以党校(行政院校、干部院校)为主体,各类培训机构、高等院校、境外培训机构并存的“一主多元”教育培训体系,将有利于实现干部教育培训资源优化,促进培训机构为培训消费者提供优质服务。发挥高校等教育机构社会培训资源的比较优势,从事干部教育培训活动,已成为我国干部教育培训市场发展的必然趋势。当然,市场机制作为一种配置资源方式,其作用并不是万能的。加之干部教育培训是一种特殊事业,与意识形态紧密相连,知识密集度高,进入门槛也比较高。这些特点决定了市场机制对干部教育培训领域的介入是有条件和有限度的,即有限市场化。比如,一些社会培训机构往往因趋利而放弃许多有意义但不盈利的培训项目,如对干部的忠诚观、伦理道德观、人生观、价值观、权力观、利益观等的教育。所以要强化官方培训机构的办学特色,不能完全以市场化形式进行。<sup>[3]</sup>为此,一方面要打破政府培训机构的垄断地位,鼓励社会有能力的培训机构参与干部教育培训工作;另一方面也要进一步强化传统培训机构建设,发挥好优质党校、行政学院、干部院校的主渠道主阵地作用。

#### 2. 把握好重点培训与全员培训的关系

《干部教育培训工作条例》提出,“干部教育培训的对象是全体干部,重点是县处级以上党政领导干部及其后备干部”;培训内容“以政治理论、政策法规、业务知识、文化素养和技能训练等为基本内容,并以政治理论培训为重点,……促进干部素质和能力的全面提高。”<sup>[4][P10]</sup>干部教育培训要面向全体干部,是建设学习型政党和学习型社会的基本要求,也是干部队伍建设的的基本要求,意味着要不断加大培训力度,扩大培训覆盖面,让所有干部都有

接受教育培训的机会。然而,教育资源是有限的,要保证所有干部都能接受同等条件的教育培训活动也难以实现。因此,要选择组织调训的方式,重点选择县处级以上党政领导干部及其后备干部这个需要重点培训的群体,使有限的教育资源发挥更有效作用;而对于其他干部,主要通过干部选学的形式组织学习培训。坚持分层分类,避免重复培训、多头调训、多年不训,努力做到“主要干部重点培训、后备干部强化培训、急需干部抓紧培训、基层干部加强培训”。培训内容方面,社会主义现代化建设事业的不断发展,要求把更新业务知识、提高执政本领作为重要内容,帮助干部提高推动科学发展的本领。同时,随着干部队伍新老交替的持续推进,干部队伍整体素质发生了新的变化,改革开放以后成长起来的干部逐步成为干部队伍的主体。这些干部多数学历层次比较高,思维比较活跃,综合素质比较好,但由于缺乏严格的党内生活锻炼和重大政治风浪考验,不少干部身上还存在着理想信念淡化、宗旨意识弱化、道德品行失范等问题,加强干部的政治理论教育和党性教育显得比以往任何时候都更加重要。有鉴于此,干部教育培训中,要统筹好理论教育、知识教育和党性教育的关系,在不放松知识教育的同时,更加重视抓好理论教育和党性教育,使干部树立坚定的理想信念、掌握过硬的业务本领、坚持优良的思想作风。

### 3. 把握好干部教育培训与干部选拔任用的关系

教育培训是“增才”,目的是提高干部综合素质,培养更多的优秀干部人才;干部任用是“配位”,根据岗位特点安排适当的人选,根据个人素质安排适当的岗位,做到人尽其才,才尽其用,最大限度地发挥干部的积极性、主动性和创造性。只有“增才”与“配位”紧密联系,教育培训与干部任用有效结合,才能构建起互利共赢的局面,实现教育培训成果的最大效益。而在现实中存在两种片面认识:一是将教育培训与选拔任用脱节,没有将干部参加学习培训情况作为干部奖惩、任免、晋升的依据,“学与不学一个样,学好学坏一个样”的现象比较突出。二是简单地把“教育培训与使用相结合”理解

为教育培训与提拔相结合,没有全面认识教育培训与干部成长、促进工作的关系,没有认识到提拔是使用,把学到的知识运用到实际工作中去也是使用。特别是一些年轻干部,参加学习培训后没得到提拔就偏执地认为是没有落实教育培训和使用相结合的原则。致使这部分干部学习过于功利,学习态度不端正,学习不扎实。为此,需要全面认识教育培训同干部成长、促进工作的关系,把加强干部教育培训与选拔任用有机结合起来。对于优秀后备干部要给予更多的学习培训机会,切实帮助他们提高拟任职务应具备的素质和能力;对参加过学习培训的干部要加强跟踪考察,不仅了解其参加学习培训的情况,更要了解干部参加学习培训后,运用所学知识提高自身素质、解决实际问题、推动工作的情况。

## 二、坚持需求导向,再造干部 教育培训运行流程

需求导向本质上是将客户的利益放在首位,要优先考虑客户的真正需要和目标,供给主体采取各种手段、技术来满足这种需要以及达成相应的目标。反思我国干部教育培训制度,教育培训主管部门和培训机构往往以自我为中心,忽略了“顾客”(包括社会、学员和学员所在单位)的需求,培训针对性不强,培训质量不高。近年来,虽然各地纷纷提出开展培训需求调研,但并没有真正把需求调查与课程设计有机结合起来,“需求归需求,计划归计划”,需求分析没有成为培训计划生成的基础环节。对于这些问题的解决,以往思考得比较多的是变革培训原则、内容和方式,这当然是必要的。但是在培训已经成为学员主体性活动的今天,教育培训不应再是培训者对受训对象的单向施教。尤其是对于社会主义建设事业的决策者和领导者的各级干部而言,教育培训满足其工作需要和培养其创造能力显得更加重要。可以说,干部教育培训要取得良好绩效,从技术保障机制上说,首先必须贯彻“为用而学、按需施教”的方针。为此,在思路应树立起培训“需求主导供给”、“供给满足需求”、“供给引导需

求”的观念,在操作上必须推行培训需求调查制度,打破培训机构“有什么就提供什么”、教师“会什么就讲什么”的传统做法。

### 1. 厘定干部教育培训需求的内涵

按照经济学需求概念,干部个人出于对个人身心发展、未来幸福、更高收入和社会地位的需要会投资(或消费)教育;干部所在单位出于履职需要,会产生对具有较高素质能力的干部人才需求而投资(消费)干部教育;党和国家出于对完成党的任务、推动经济发展、促进社会繁荣等目标会产生对干部人才的需要,也会投资干部教育,这样就形成了干部教育培训的个人需求、岗位需求和组织需求。<sup>[5]</sup>三个层面的需求总体上是一致的,由组织需求决定着岗位需求和个人需求。因为党和国家事业发展决定着对干部人才需求的层次和类型,也就影响着干部所在单位和干部个人对教育需求的方向和层次。但个人需求与岗位需求、社会需求常常又是不协调的。比如,有时干部在工作中发现自己现有的知识能力不能满足工作需要,或者在工作中不能得心应手,需要培训提高,但他所在的部门还没有认识到这一点,认为他能够胜任当前的工作;相反的情况也常常存在,单位需要干部提高某种素质和能力,而干部却认为自己已经具备这些素质与能力。这两种情况都会对培训效果产生影响。如果干部的培训活动缺乏单位认同,就难以取得单位对培训的支持,“工学矛盾”往往产生;如果干部自身对培训缺乏认同,那他参与培训活动的主动性和积极性就会受到影响,培训效果也不会理想。因此,需要将这三个层面的需求有机统一。从发展的角度来说,培训不应仅仅局限于满足各级各类干部现时的学习需要,即“即时需求”,还应着眼于满足未来社会发展对干部素质和能力的要求,即“延时需求”。也就是不仅要做到“缺什么补什么”,而且要努力做到“将来需要什么现在就学什么”,实现“按需培训”向“引导培训”转变。

### 2. 干部教育培训需求分析的问题

当前我国干部教育培训的需求调查和分析总体上有一定基础,但存在的问题也十分突出。<sup>[6]</sup>一是对进行干部培训需求调查分析的重

要性认识不到位,特别是不重视分析的作用,往往不进行培训的需求调查和分析,或者只是象征性地做一点调查,不能进行深入的分析,主要沿用过去的做法。二是对干部培训需求调查分析的相关知识缺乏足够的了解,不能选择和使用有效的调查分析的方法和工具,即不知道应该怎样进行干部培训需求调查分析。三是各级管理部门和培训机构对进行干部培训需求调查分析的职责不明确,并且缺乏有效的沟通,也就是不清楚应该由谁来进行干部培训需求调查分析。四是没有建立起干部培训需求调查分析队伍,缺乏进行干部培训需求调查分析的专职和兼职的专业人员。五是在干部培训的需求调查分析上投入不够,并且没有充分利用社会资源。六是对培训需求调查分析的结果没有很好地运用,调查归调查,年年了解的情况大同小异,似乎总是不能改进。此外,还有偏重当前需求,忽视战略需求的问题;偏重岗位需求,忽视个人需求的问题等等。要改变这种状况,加强干部教育培训需求的调查分析显得非常迫切需要。

### 3. 需求导向型干部教育培训流程

以需求为导向设计培训活动,这在西方公务员培训制度规范中是较为常见的,也应成为我国干部教育流程再造的基本方向。长期以来,我国干部教育培训流程是:主管部门下达指令性培训计划——培训部门组织实施培训——培训结果汇报。这种流程的最大缺陷在于培训之前缺乏充分的培训需求调查,往往以党政机关培训计划任务替代学员培训的实际需求,造成培训机构机械地接受培训任务,学员被动地接受培训。这样的培训流程,忽视了学员的主体地位,很难满足学员对培训的实际需求,培训质量自然难以保证。

以需求为导向的干部培训流程强调,从培训需求分析入手,以满足需求和引导需求为依据进行培训设计,组织实施培训计划,并对培训目标、实施程序及效果进行及时评估及追踪反馈,培训效果评估既是前一轮培训的终点,又作为新一轮培训的起点,如此形成一种培训周期,构成培训循环系统(见图:需求导向型干部教育培训流程图)。

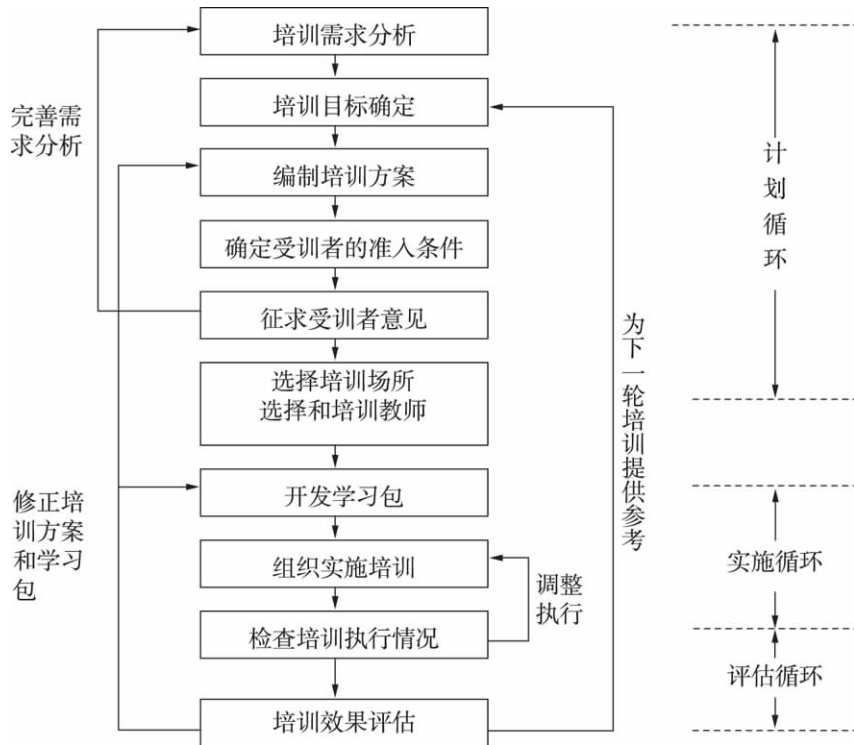


图 需求导向型干部教育培训流程图

图示的培训流程并非人为地使培训过程复杂化,其目的在于促使干部教育培训工作更具有针对性和更富有实效性。此流程的特点是将培训过程分为互相衔接的三个阶段和三个循环。计划循环是从培训需求分析开始,强调在培训计划制定之前进行深入细致的需求调查,在此基础上确定培训目标和制定初步的培训方案;意义在于受训者可以参与到培训方案的制定过程中,最大限度地消除“学”与“训”间的脱节问题。实施循环主要包括执行计划和检查计划执行情况,并对计划实施过程中出现的偏差采取必要的纠偏措施;意义在于根据实际需求,及时调整培训课程或培训方案,保证培训目标的实现。评估循环包括培训前评估即培训的必要性和可行性评估,是否存在真实的培训需求,培训目标是否合理、是否有相应的资源支持等;培训过程评估即培训管理部门及时了解培训进展情况以及学员对整个培训项目的感受和评价,根据学员意见建议及时修正后续培训项目;培训后评估即测定受训者的学习获得程度、知识运用及改进工作情况等。

### 三、完善参学机制,创新干部教育培训需求

学是教的基础。提高干部教育培训实效的前提是激发干部自觉旺盛的学习需求。现实中,许多干部对学习需求不够明确,对于为什么要学习、学习什么、怎么学习等问题不是很清楚。不少干部认为参加学习培训主要是服从组织调训,学习什么主要听从于培训机构安排。形成这种状况的原因是多方面的,既有传统灌输式教育模式固化了干部对学习培训的认识,人格化取向的干部选拔任用制度消减了干部的学习动力;也有监督考核乏力致使干部学习风气漂浮,计划调训式培训模式导致了供给与需求之间的固有偏差。为此,有必要完善激励机制,以目标预期激发学习热情,解决干部不愿学、不想学的问题;完善参训机制,以灵活多样的参训形式为自主学习创造条件,解决干部没有机会学、没有时间学的问题;完善约束机制,在干部培训和管理中引进竞争督促机制,增强学习的外在压力,解决干部不真学、学不好的问题。

1. 激发参学动力:坚持学以致用、学用相长

坚持学以致用、学用相长,既是党的干部工作优良传统,又是做好新时期干部教育培训工作的根本要求。体现为三个方面:一是“以正在做的事情为中心”开展教育培训工作,增强对干部的吸引力。只有坚持以我们正在做的事情为中心,干部教育培训工作才能取得最大的实效。<sup>[7][P29]</sup>当前,“以我们正在做的事情为中心”开展干部教育培训工作,就是要以中国特色社会主义理论体系为中心内容,抓好用马克思主义中国化最新成果武装干部这个根本;以提高领导科学发展能力为重点,认真研究如何把科学发展的要求转化为干部履行岗位职责所必需的核心素质和能力;围绕各级各类干部履职和成长的个性化、差异化需求,不断开发特色课程,增强干部领导能力和工作本领。二要适应干部学习特点,灵活采用培训方法。干部学习是一种问题性学习,注重对问题的解决,其学习重点放在解决实际问题和应用上;干部学习是以“自我”为导向的学习,不是简单地接受教师的观点,而是用批判审视的眼光来看待教师的观点和书本上的知识;干部学习是以“协作”为有效方式的学习,学员愿意利用各种机会,通过相互间的合作和交流进行学习;出于对身份、地位和“面子”的关注,干部学习是一种保守性学习。干部教育培训要遵循干部学习的特点,充分调动学员学习的主动性、积极性,使学员真正成为学习的主体,使教学过程成为学员主动、独立地开展思维的过程,成为教与学、学与学之间开展思维互动的过程,使学员在这样的过程中实现增长知识、提升能力、转变态度的目的。三是坚持“学以致用”,加强学习成果的实践转化。学习的目的全在于运用。加强学习成果的实践转化,一方面需要干部学员在学习培训过程中,注重把经验做法上升为理论,并用新的发展理论来指导本地的经济社会建设实践;同时,更需要组织层面强化制度保障,比如培训结束后要求学员撰写一篇学习心得,回顾总结学习收获和体会,提出指导今后工作的思路性意见;汇报一次培训情况,全面了解培训的内容,了解学员的学习成果、收获、经验等。

2. 创新参学形式:组织调训与干部选学相结合

组织调训与干部选学是干部参加学习培训的两种主要方式,二者既相互联系又有所区别,既相互影响又有机结合。组织调训是我们党教育培训干部最经常的形式,1942年中央《关于在职干部教育的决定》就明确规定,“抽调许多干部,进入各种干部学校,施以系统的教育,当然是很重要的任务,对此决不应该稍有忽视”,<sup>[8]</sup>主要是针对重点对象、重点内容开展培训,更多的是满足组织需求,是干部参加培训的主要方式。干部选学是近年来各地为满足干部多元化需求探索实施的一种干部参学方式,主要是围绕实现全员培训、提高全面素质开展培训,更多的是针对干部个人成长需求,是对组织调训的必要补充。两种形式体现了重点培训与整体推进、组织要求与个人需求的统一。推进干部教育培训改革,必须正确处理好二者之间的关系,科学统筹,整体规划,合理配置。从培训对象来说,《干部教育条例》提出,“干部教育培训的对象是全体干部,重点是县处级以上党政领导干部及其后备干部”<sup>[4][P10]</sup>。说明组织调训的重点应选择县处级以上党政领导干部及其后备干部这个需要重点培训的群体,使有限的教育资源发挥更有效作用;而对于其他干部,主要通过干部选学的形式组织学习培训。从培训内容来说,对于政治理论、党性教育、党和国家重大战略部署等重点内容的教育培训,应坚持组织调训,必要时可实行点名调训,突出“调”的严肃性和强制性,增强“训”的科学性和针对性;对于知识教育和能力提升特别是新知识新技能培训,可推行干部选学,逐步扩大“选”的自主性和灵活性,增强“学”的积极性和主动性。同时,要推进组织调训与干部选学的相互融合。在组织调训中,可多开设一些选修课,尽量体现干部的选择权,激发培训机构的办学活力和教师、学员的内生动力;在干部选学中,要充分体现组织意图,强化纪律和刚性约束,防止干部选学流于形式,成为“自由选学”。

3. 增强参学压力:学习培训与考核相结合  
严格合理的考核机制是激发干部参学动力、提高干部教育培训质量的关键要素。一是对干部学习态度的考核。对干部学习态度的考核,关键是对干部学风问题的管理。主要看其

是否真正把学习培训摆上重要位置,是否遵守组织调训制度和在职自学制度,学习培训过程中是否遵守学习纪律、积极参加学习讨论、认真完成学习任务,是否坚持理论联系实际学风等。<sup>[4][13]</sup>二是对干部学习效果的考核。学习效果是指干部通过接受学习培训,给个人、组织和社会带来的收益,即受训干部将所获得的知识、技能、态度及其特性应用于工作的程度和培训成功给干部所在单位、社会带来的经济效益和社会效益。目前,很多地方往往只注重实施干部培训,并没有进行效果评估;有的即使进行了评估,也仅限于受训者对培训的反映情况调查、受训者对培训内容掌握情况测试等,而对于培训到底在多大程度上改变了受训者的态度、行为、工作绩效以及为社会带来了多大的效益等则很少涉及。三是对组织教育培训活动的考核。按照干部管理权限,干部所在单位负责组织实施本单位的干部教育培训工作,他们既是干部教育培训工作的组织者、落实者,又是干部教育培训的推动者和倡导者。目前,干部培训存在较大的随意性,能否搞好干部培训相当程度上取决于单位领导的重视程度,取决于领导个人的认识和意志。为此,要加强对组织干部参加学习培训情况的考核,把考核结果作为考核领导班子的重要依据。<sup>[9]</sup>

干部教育培训改革是一项系统工程,也是一项政治性很强的工作。由于干部教育培训工

作的特殊性,准确把握党的历史方位、合理选择市场经济规则、自觉遵循干部成长规律和干部教育培训规律,不断增强干部教育培训的统筹性针对性实效性,着力构建更加开放、更具活力、更有实效的中国特色干部教育培训运行机制和管理体制,是一个值得持续研究的课题。

#### 参考文献:

- [1]魏宏森,曾国屏.系统论——系统科学哲学[M].北京:清华大学出版社,1995.
- [2][美]B.盖伊·彼德斯.政府未来的治理模式[M].吴爱明,夏宏图译.北京:中国人民大学出版社,2001.
- [3]马秀玲.中国公务员培训模式研究:层级制与市场制[J].中国行政管理,2007,(11).
- [4]干部教育培训工作条例(试行)[M].北京:人民出版社,2006.
- [5]赵凯.消费需求理论与实证研究[J].现代经济探讨,2009,(7).
- [6]中组部第三期TM班课题组.加强干部培训需求调查和分析课题研究[J].组织人事学研究,2003,(4).
- [7]中央组织部干部教育局编.扎实推进新一轮大规模培训干部工作[M].北京:党建读物出版社,2008.
- [8]中共中央关于在职干部教育的决定[F].1942年2月28日中央政治局通过.
- [9]习近平.干部要重学好学,把学习纳入领导班子考核[EB/OL].人民网 <http://www.people.com.cn>, 2009-11-13.

责任编辑 王金水

## Strengthening the Overall Plans , Target and Practical Result of Cadre Education and Training

YE Xu-jiang & SANG Xue-cheng

( Jiangsu Party Institute , Nanjing 210004 , China)

**Abstract:** To strengthen cadre education and training , it is essential to create a new way by connecting actual conditions , emphasize training and improve the overall plans , target and practical results of education and training. We need to analyze various elements concerning the training from the angle of system theory , handle properly the relationship between massive cadre training and improve to a large scale cadre character , between key training and overall training , between main channels and social training resources , between cadre education and training and cadre selection and appointment , etc. ; we need to establish the operation procedure of demand-directed training to meet the requirements and design training activities according to demands , to adjust to the demands from social , organizational and individual levels; we need to innovate incentive and restraint mechanisms of cadre involvement , to stimulate their passion for study with aim expectation , to increase their learning pressure with strict examinations and to solve the problem of their fake and poor study.

**Key Words:** Cadre Education and Training; Overall Plans; Target; Practical Result