

张景,仇娜,杨林娜. 陕西省气象部门干部培训调查问卷分析[J]. 陕西气象,2018(6):68-70.

文章编号:1006-4354(2018)06-0068-03

陕西省气象部门干部培训调查问卷分析

张景,仇娜,杨林娜

(陕西省气象干部培训学院,西安 710016)

摘要:为全面了解掌握陕西省气象部门管理干部培训和队伍建设现状,增强培训针对性和实效性,为气象部门干部培训工作和队伍建设提供参考,在2016—2017年举办的5期处级管理干部综合素质轮训班上,对处级领导干部采取调查问卷等形式进行了抽样调查,经过全面了解和系统分析,提出了相应建议。

关键词:气象干部;培训;队伍建设;调查问卷分析

中图分类号:G726

文献标识码:C

处级领导干部是干部培训的重点对象之一。处级领导岗位集领导和执行于一体,要求广大干部既要有理论基础又要有较强的能力。做好处级领导干部的培训对于提升处级干部的整体素质非常重要^[1-3],陕西省气象局党组历来高度重视处级领导干部的培训工作。2017年12月,陕西省气象干部培训学院举办2期全省气象部门副处级干部综合素质轮训班,培训学员76名,组织完成了全省副处级干部轮训。2016—2017年举办3期全省气象部门科级干部综合素质轮训班,培训学员142名。为全面了解掌握陕西省气象部门管理干部培训和队伍建设现状,增强培训针对性和实效性,决定在培训过程中对学员进行问卷调查。问卷分为选择题和开放式问题(对陕西气象事业发展和干部队伍建设的意见和建议),主要调研全省气象部门管理干部培训和队伍建设情况,问卷由学员根据个人情况无记名答卷。共发放问卷218份,收回208份。对收回问卷统计分析,提出改进建议。

1 调查问卷分析

1.1 被调查对象基本情况

参加答卷的处级干部73人,占被调查干部总数的35%。从年龄来看,35~44岁的占40.9%,

45~54岁的占52.4%,55岁以上的占6.7%。从学历上看,硕士及以上占27.9%,大学本科占67.2%,大学专科占4.9%。从所学专业来看,大气科学类占52.5%,计算机及电子信息类占18.0%,其他理工类占13.1%,文科及其他占16.4%。

参加答卷的科级干部135人,占被调查干部总数的65%。从年龄来看,34岁以下的占13.9%,35~44岁的占52.8%,45岁以上的占33.3%。从学历上看,硕士及以上占33.3%,大学本科占52.7%,大学专科占13.9%。从所学专业来看,大气科学类占44.5%,计算机及电子信息类占22.2%,其他理工类占22.2%,文科及其他占11.1%。

此次问卷调查覆盖面较广,涉及全省气象部门大多数副处级干部和科级干部,也是全省推进气象现代化的中坚力量,有较强的自我认知能力,基本上能对涉及到的调查问题做出客观正确的评价,所反映的问题具有较高的可信度,基本上能反映出陕西气象部门管理干部培训和队伍建设的总体情况。

1.2 管理干部接受培训情况分析

(1)“近5年参加面授培训的年平均天数”,3

收稿日期:2018-01-08

作者简介:张景(1972—),男,陕西旬邑人,工程师,主要从事气象教育培训管理和研究。

天及以下占 28.9%,5 天及以下占 38.1%,10 天及以下占 25.8%,12 天及以上 7.2%。说明管理干部参加面授培训机会和面授时间比较少,对照《干部教育培训条例》《专业技术人员继续教育规定》明确要求的干部培训每年不少于 90 学时或 12 个培训日面授培训的要求,只有 7.2%的干部面授培训时长达标。且学员参加中国气象局气象干部培训学院和地方党校、行政学院、高校等外部组织的培训机会少,覆盖面低。陕西省气象干部培训学院发挥了培训的主阵地作用。

(2)“参加网络培训的情况”,25.3%每年不满 16 学时,67.1%每年参加 16~40 学时,7.4%每年超过 40 学时。

“网络培训存在的主要问题”,6.8%认为培训内容不能满足需求,31.3%认为课件针对性、时效性不强,11.9%认为网络速度太慢,29.8%认为比较枯燥,提不起培训兴趣。

(3)“最希望通过培训提高哪方面的能力素质”,43.8%认为最希望提高综合分析能力,25.8%认为最希望提高组织协调能力,17.2%最希望提高业务能力,13.2%最希望提高人际交往能力。说明管理干部普遍希望通过培训提高自己的综合分析能力、组织协调能力和人际交往能力,作为科技业务部门,相当多的干部还希望通过培训提高自己的业务能力和素质。

(4)“最感兴趣的培训内容”,综合素质占 45.4%,国家宏观政策知识占 22.7%,管理知识占 21.6%,气象业务知识占 10.3%。许多干部还是有强烈的学习愿望,说明管理干部迫切希望通过培训提升综合素质,了解把握国家宏观政策,学习管理知识,提高管理能力。

(5)“最喜欢哪种学习教育方式”,45.3%最喜欢参加集中培训班,43.5%最喜欢现场观摩和交流座谈,7.2%最喜欢观看教学视频,4%最喜欢上级部门组织的以会代训学习。说明大多数人对集中学习培训的必要性的认识是明确的,且更喜欢体验式教学方法。

(6)“认为较合适的培训时长”,41%认为 5 天左右,39.4%认为 7~10 天左右,15.5%认为 10~15 天,4.1%认为 1~2 天。许多同志尤其管理

干部对培训最大的顾虑就是工作走不开,工学矛盾比较突出。

(7)“最为青睐的培训老师”,41.5%最青睐高等院校教授,30.1%最青睐培训机构讲师,21.1%最青睐上级部门专家,7.3%最青睐部门业务能手。希望引进外部门师资,了解部门外情况,开阔眼界思路。

(8)“认为教育培训工作亟待改进的是”,40.5%认为是培训形式应多样化,30.9%认为是培训内容实用程度应加强,18.0%认为是培训次数应增加,10.6%认为是培训时间安排应更合理。学员希望引进新颖高效的培训方式,切实提升培训效果。

1.3 干部队伍建设现状分析

(1)“对现在的工作满意度”,50.8%满意,49.2%较满意。说明绝大多数处科级干部满意或比较满意目前的管理岗位,热爱本职工作,希望在本职工作岗位上干事创业。

(2)“认为工作压力如何”,65.6%认为压力大,32.7%认为压力一般,只有 1.6%的人认为没有压力。说明很多干部对气象事业全面深化改革和全面推进现代化的艰巨任务感到有压力,需要砥砺精神,全力以赴,开拓创新,才能适应工作的需要。

(3)“目前的工作状态”,54.1%的干部自认状态还行,能够完成领导交办的任务;29.6%的干部自认工作精神饱满,积极性高,处理事情得心应手;16.3%的干部感觉到工作较累,疲于应付。没有人自认对工作消极厌烦。说明干部队伍大多数人工作精神饱满,积极性高,具有较高的责任感、使命感和干事创业的进取心。

(4)“认为影响工作积极性的主要因素是什么”,22.9%认为是工资收入,16.5%认为是个人发展,18.2%认为是激励程度,31.2%认为是工作氛围,11.2%认为是工作风气。说明干部工作积极性的调动不单单是提高收入水平,要从多方面入手多措并举,营造干事创业的氛围。

(5)“对干部培养选拔工作的评价”,67.9%基本满意,19.6%满意,3.3%不满意,9.2%不了解。说明大多数干部对干部培养选拔工作满意或

比较满意。也说明干部对干部选拔任用的公开性、透明性比较关注。

1.4 对陕西气象事业发展和干部队伍建设意见和建议

在问卷的开放式问题“对陕西气象事业发展和干部队伍建设的意见和建议”中,学员建议归纳如下。

在陕西气象事业发展方面建议省气象局:一是加强顶层设计,“业务集约、服务分级”,借鉴之前县级服务系统开发应用的成功经验,统一组织开发各种业务服务系统,各地本地化,狠抓集约发展;二是大力推进智慧气象和气象人工智能研发,充分利用大数据、新媒体、物联网等新技术拓展气象服务渠道;三是对省市县气象部门的服务重点和职责,进行新的分工调整,充分发挥各自的作用;四是加强核心技术研究,组建技术创新团队,在某些领域形成全国行业先进,形成陕西特色;五是加快防雷体制改革步伐,加大防雷安全监管,确保防雷市场有序开放;六是改革的同时解决职工的后顾之忧,更关注基层、关注民生。

在干部队伍建设方面建议省局:一是研究加强基层、艰苦台站人才队伍建设;二是引进能解决业务难题的急需人才;三是加大干部轮岗交流力度,出台激励机制,调动干部工作积极性;四是加强外聘队伍规范管理。

2 新形势下加强干部教育培训工作的思考和建议

参考问卷的开放式问题“对新形势下加强干部教育培训工作的意见和建议”征集到的意见建议,结合陕西省气象干部培训学院近年来的培训实践,对新形势下加强全省气象干部教育培训工作有以下思考和建议。

2.1 认真贯彻《干部教育培训条例》《专业技术人员继续教育规定》,加大政策支持

将接受培训情况列入干部考核、职务职称晋升的依据,加强全员培训,实行各类干部轮训和岗位培训,加强专业技术人员知识更新培训。将培训工作列入省局目标考核内容。教育培训经费纳入省级预算,减轻基层培训费负担。

2.2 加强培训的针对性、时效性

培训要以解决工作中存在的问题为出发点。

根据国家和省级气象发展思路培训,对部门发展焦点问题开展针对性的研讨培训,高层参与互动反馈;处科级培训非常有必要,希望继续坚持,增加干部工作方法、沟通方法、管理理念、干部心理状态调整培训,收集分析身边案例,加强干部履职能力培训。加强管理岗位综合素质轮训,培训常态化,形成定期集中培训的长效机制。增加培训覆盖面,加强财务培训;加强新任职人员培训。多开展前沿科技成果应用宣讲培训,引进消化吸收。业务培训每次集中一个专题讲透学透,不能太多专题消化不了,培训效果不佳,综合素质培训可以内容丰富些。可以与相关单位比如地市局联合开展有针对性的培训活动。

2.3 加强培训专兼职师资建设

制定实施领导干部上讲台制度。学员建议多邀请政府部门领导专家、高校老师授课,他们的授课往往带来了国际国内最新资讯、经验和知识,这本身就给学员的思想造成了一种冲击,拓宽了他们的视野。带着这种认识和收获,结合各自的工作实践进行交流研讨,学员们更易产生思想的碰撞。同时学员建议开展片区培训、与北京及外部培训机构的联合培训、气象系统外出调研培训等。

2.4 丰富培训形式,提升培训效果

培训形式多样性,增加案例教学、体验式教学、情景模拟教学、访谈式教学、拓展训练、头脑风暴等新颖的培训方式方法,提升培训效果。

2.5 严格培训管理,加强培训效果评估

培训时长以一周为基础,适当增加培训时长。同时希望培训班能合理安排时间,培训时间错开主汛期,避免给基层派人带来困难,避免培训专业户现象。同时改善食宿条件,丰富培训生活。

参考文献:

- [1] 朱琳. 气象部门处级领导干部任职培训模式初探[J]. 卷宗, 2014(4):565-566.
- [2] 田燕, 闫琳. 气象部门处级领导干部培训模式初探[J]. 继续教育, 2012, 26(9):24-26.
- [3] 胡宇斌, 刘华, 王春竹. 气象职业发展视野下的培训需求调查研究[J]. 继续教育, 2013(6):20-22.