

# 中美公务员培训体系差异及优化路径研究

陈飞宇

黑龙江大学，黑龙江哈尔滨，150080；

**摘要：**公务员培训体系作为国家公务员制度建设的关键一环，对公务员队伍素质提升与行政效能优化起着核心支撑作用。当下我国公务员培训体系正处于持续优化、深度变革的关键阶段，积极汲取发达国家成熟经验，是加速体系完善进程、提升培训质效的重要路径。本文从结构性、发展性两大维度，对中美公务员培训体系展开对比分析。结构性比较聚焦培训制度要素，涵盖基本原则的导向、培训理念的侧重、培训目标的定位、组织体系的架构、培训内容的编排、培训形式的运用以及管理与考核机制，揭示两国在培训底层逻辑与操作模式上的差异。发展性比较则着眼于制度演进，梳理两国公务员培训制度的发展历程，研判当前趋势，并评估其发展成效。基于比较分析，为我国公务员培训体系提供多方面的优化思路，助力打造适应国家治理现代化需求的高素质公务员队伍。

**关键词：**公务员培训体系；结构性比较；发展性比较

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.10.084

## 1 中美公务员培训制度的结构性比较

中美公务员培训制度的结构性比较，是指对两国在公务员培训的组织架构、培训内容设计、培训方式选择以及培训效果评估机制等静态构成要素上进行全面而系统的对比分析。

### 1.1 培训基本原则

2008年6月，中共中央组织部、人力资源和社会保障部颁布了《公务员培训规定（试行）》（中组发〔2008〕17号），并于颁布当日开始实施。其中规定了公务员培训的基本原则体现在理论联系实际、以人为本、全面发展、注重能力、学以致用、改革创新和科学管理这七个方面。2019年10月15日，中共中央组织部在原基础上进行了修订，最终确立了党管干部；政治统领，服务大局；以德为先，从严管理；突出重点，注重实效；分类分级，精准科学；联系实际，改革创新的六条原则。这些原则共同构成了中国公务员培训制度的核心，旨在通过培训提升公务员的政治理论水平、专业技能和工作能力，以更好地服务于国家和社会的发展。中国公务员培训特别强调将马克思主义理论与实际工作相结合，提高公务员解决实际问题的能力，同时注重培训的科学管理和改革创新，确保培训效果与国家发展目标相一致，侧重理论教育、科学管理和创新。

美国公务员培训的基本原则则以法制化、实用性、能力本位和培训的有机性为特点。美国通过法律明确规定公务员培训的权利与义务，确保培训工作法制化和制度化。培训内容强调与工作紧密相关，提高公务员的实际工作能力和政府机构的工作效率。美国公务员培训注重能力培养，以需求为导向，重视对工作需求和公务员

需求的调查，同时将培训与人事考核、职位晋升紧密结合，建立起与培训密切结合的激励机制，强调法制化、实用性及法律保障。

### 1.2 培训理念

从美国公务员培训理念看，美国政府将公务员培训作为一项服务，旨在提高公务员的知识水平和工作能力，促进政府各项公共事务的高效运作。为了实现这一目标，美国联邦政府提出了“服务至上”的理念，强调公共部门要为公众提供优质、高效、便捷的服务。因此，美国在公务员培训中将“以人为本”作为首要目标，强调公共服务至上的理念。同时，美国联邦政府还将公务员培训看作一种投资行为，通过培训使公务员获得知识和技能以提高工作绩效。从中国公务员培训理念看，中国公务员培训是为满足政府各项公共服务需求而进行的，因此，中国公务员培训制度应该把“以人为本”作为重要目标之一。然而在实际操作中，中国的公务员培训制度还存在一些不足。

### 1.3 培训目标

中美两国公务员培训目标在某些方面有共通之处，但也存在显著的差异。共同点在于，两国都强调通过培训提升公务员的专业能力和管理水平，以适应不断变化的行政需求和提高政府效能。美国公务员培训目标更加注重个性化和职业发展，强调公务员的终身学习和自我提升，以及适应技术变革和全球化的需要。美国培训目标中还特别强调公务员的服务意识、效率意识和创新能力。中国公务员培训目标则更加强调政治理论教育和职业道德建设，注重公务员的政治立场和政策执行力。中国的培训目标侧重于公务员队伍的整体素质提升，以及

对国家法律法规和政策的深入理解和执行。此外，中国的公务员培训也注重提高公务员的公共服务能力和应对复杂社会问题的能力。

总体而言，美国公务员培训目标更倾向于市场化、个性化和能力本位，而中国公务员培训目标更强调政治导向、集体主义和法规遵循。两国的培训目标都旨在构建一个高效、专业且能够适应时代发展的公务员队伍，但具体的侧重点和实施方式各有特色。

#### 1.4 培训组织体系

公务员培训组织体系在各国公务员能力建设与职业发展中均占据核心地位。美国的公务员培训组织体系相对多元化和市场化，政府培训机构、大学公共管理学院与社会培训机构共同构成了多渠道、多层次的培训网络。联邦政府通过人事管理总署统一管理公务员培训，但具体实施则采取统一和分散相结合的方式，各业务部门也可提出培训计划并与人事管理总署协商后组织实施。此外，美国还注重引入市场竞争机制，提高培训质量和效率。相比之下，中国的公务员培训组织体系则更加注重政府主导和统一性。国家行政学院等国家级培训机构在公务员培训中发挥着举足轻重的作用，同时，各地还设有众多的公务员培训机构，如党校、行政学院、干部学院等，共同构成了庞大的公务员培训网络。这些培训机构在培训内容、方式和评估等方面都遵循国家统一的标准和要求，以确保公务员培训的质量和效果。因此，可以说中美公务员培训组织体系在多元化、市场化与政府主导、统一性方面存在明显的差异。

### 2 中美公务员培训制度的发展性比较

中美公务员培训制度的发展性比较，是指对两国公务员培训制度在发展历程、发展趋势以及发展成效等动态方面进行的全面对比分析，旨在揭示两国在公务员培训领域的异同点，为各自公务员培训制度的进一步优化提供参考。

#### 2.1 培训制度发展历程

中国的公务员培训制度起步较晚，随着改革开放和社会主义市场经济体制的确立，中国开始重视公务员队伍的专业化和培训工作。从 1978 年开始，中国逐步将公务员培训纳入国民教育体系中，并在 1982 年中共中央和国务院作出了《关于中央党政机关干部教育工作的决定》，确立了干部培训工作经常化、制度化和正规化的方针。1993 年，《国家公务员暂行条例》的公布实施标志着中国国家公务员制度正式建立。2005 年，《中华人民共和国公务员法》的颁布，使中国的公务员培训制度走上了专门化、正规化和法制化的轨道，形成了以提高行政能力为重点的培训内容体系，以及多样化的培训

模式。此后，公务员培训逐渐形成了包括政治理论、法律法规、职业道德、业务知识等在内的丰富培训内容体系，以及课堂讲授、案例分析、模拟演练、实地考察等多种培训方式。

随着全球化和信息化的快速发展，中国公务员培训制度也面临着新的挑战和机遇。近年来，中国政府不断加强公务员培训的针对性和实效性，注重提高培训质量和效果。同时，还积极推动公务员培训的制度化和规范化，建立完善的培训体系，以满足新时代对公务员能力和素质的新要求。此外，中国还借鉴国际先进经验，引入现代化的培训理念和方法，不断提升公务员培训的科学性和现代化水平。

与中国相比，美国的公务员培训制度起步较早，起源于 20 世纪 30 年代初。随着罗斯福政府时期对文官培训的加强，美国联邦政府开始广泛关注公务员培训。1938 年，美国总统颁布行政命令，规定文官事务委员会和各部门要举办文官培训班。1958 年，美国国会通过了《在职文官培训法》，这是对组织联邦公务员培训作出规定的第一个法律性文件。1968 年，美国政府成立了联邦行政长官学院，专门培训政府各部门和地方政府的高级行政官员。1978 年，《文官制度改革法》的通过，对联邦人事制度进行了重大改革，其中包括提高政府工作效率和工作质量，强调教育和训练的重要性。美国的公务员培训制度经过长期的发展和完善，形成了较为完备的体系，注重实用性和能力培养，与政府的行政效率和工作质量紧密相关。

#### 2.2 培训制度发展趋势

中美两国都在不断的完善自身的公务员培训制度，但发展的趋势亦有不同。中国公务员培训制度正朝着专业化、市场化、智能化和个性化的方向发展，不断完善培训体系，丰富培训内容，创新培训方式，以提升公务员的整体素质和服务能力；而美国公务员培训制度则更加注重实用性和能力培养，强调政府的行政效率和工作质量，通过立法保障、多元化培训方式以及引入市场竞争机制等手段，不断提升公务员培训的质量和效果，同时也在积极探索现代化的培训理念和方法。

#### 2.3 培训制度发展成效

在中国，近年来公务员培训取得了显著成效。据不完全统计，随着公务员培训制度的不断完善和培训内容的丰富，全国各级机关开展的公务员培训规模持续扩大，参与培训的公务员人数也在不断增加。有数据显示，近十年来全国开展各类公务员培训超过 1700 多万人次，这充分说明了中国公务员培训制度的广泛覆盖性和影响力。除此以外，中国公务员考试培训市场规模也在逐年上涨。2015 年市场规模为 85.7 亿元，到 2020 年增长

至218亿元，同比2019年增长了28.46%。预计到2025年，市场规模可达267亿元，较2020年增长76%。这表明中国公务员考试培训的需求在不断增加，市场规模的扩大也反映了公务员培训制度的发展成效。

在美国，公务员培训制度更为成熟，据统计，每年约有1/3的公务人员在大学、民营组织等非政府机构接受相关培训。这显示了美国公务员培训制度的广泛性和参与度，公务员培训已经成为公务员管理体系建设的一部分。

### 3 美国公务员培训制度对我国的启示

通过借鉴美国公务员培训制度的这些特点和做法，我国可以进一步完善公务员培训体系，提高公务员队伍的整体素质和工作效率，以更好地适应国家治理现代化的需求。

#### 3.1 优化培训内容架构，实现知识传授与能力提升深度融合

美国公务员培训内容兼顾基础理论深度与软技能广度，且针对不同层级公务员设置差异化课程。我国可借鉴此经验，构建“基础夯实—专业深化—能力拓展”的三层递进式培训内容体系。在基础层面，将宪法法律、行政管理等公共必修知识融入新入职公务员培训，通过系统讲授与案例研讨，帮助其快速掌握政务工作基本规范；对在职公务员，则侧重于专业技能更新与前沿理论学习，如结合数字化治理趋势，增设大数据分析、人工智能应用等课程，提升其解决复杂问题的能力。在专业深化层面，依据不同岗位需求，开发行业特色课程，如针对经济领域公务员设置宏观经济分析、产业政策制定等课程；针对基层公务员，强化群众工作方法、应急处突能力等培训。在能力拓展层面，增设领导力、沟通协作、创新思维等通用能力模块，采用小组讨论、角色扮演、模拟推演等互动式教学方法，提升公务员的综合素质。通过分层分类的内容设计，使培训既有理论高度，又有实践深度，满足公务员多元化学习需求。

#### 3.3 整合多元培训资源，构建开放共享的协同发展格局

美国公务员培训依托政府、高校、科研机构及社会力量的联动体系，形成多元化培训格局。对此，我国可推动培训资源整合与协同创新同步发展。一方面，加强党校与重点高校的合作，共建公务员培训联合体。党校发挥政治理论培训优势，高校提供前沿学术研究与专业学科资源，双方联合开发课程、编写教材、开展师资交流。另一方面，引入科研机构与社会培训机构参与培训

供给。科研机构可针对公共治理中的热点难点问题，开展专项研究与培训，如大数据在政务决策中的应用、城市治理创新等；社会培训机构则凭借其灵活的市场运作机制与丰富的培训经验，提供定制化、个性化的培训服务，如商务礼仪、沟通技巧等课程。同时，建立培训资源共建共享机制，搭建数字化培训资源平台，整合各方优质课程、案例、师资等信息，实现资源的优化配置与高效利用。

#### 3.4 强化制度保障建设，推动培训工作规范化与长效化发展

美国以法律明确培训各环节标准，确保权威规范。我国应加强制度建设，构建全流程制度体系。目标设定上，依据国家战略与队伍建设需求，制定中长期规划，明确不同阶段、层级公务员的培训目标与重点。组织实施中，完善管理机制，明确组织部门、培训机构与用人单位职责，加强培训计划、课程安排、师资调配等环节协同。考核评估时，建立多维度、全过程评估体系，不仅关注学员对培训内容与方式的满意度，更注重培训成果在实际工作中的应用转化，如跟踪学员培训后工作表现、项目完成情况量化评估效果。激励约束方面，将培训成绩与职务职级晋升、绩效考核、评优评先挂钩，对优秀学员表彰奖励，对不合格者批评教育或限期补训，形成良性循环。

#### 参考文献

- [1] 邓苗苗. 管窥国外公务员培训制度[J]. 廉政瞭望, 2023(21).
- [2] 孟楠. 中外公务员培训制度比较[J]. 合作经济与科技, 2021(03).
- [3] 那璐. 我国公务员培训制度问题研究[J]. 世纪桥, 2018(07).
- [4] 余思. 美国公务员培训制度对我国的启示[J]. 商, 2012(19).
- [5] 王玉倩. 我国公务员培训制度的借鉴与创新研究[D]. 安徽大学, 2010.
- [6] 中国政府网. 公务员培训规定(行), 2008-12-03. [https://www.gov.cn/gzdt/2008-12/03/content\\_1167012.htm](https://www.gov.cn/gzdt/2008-12/03/content_1167012.htm).
- [7] 国家公务员局. 公务员培训规定, 2020-01-08. [http://www.scs.gov.cn/zcfg/202001/t20200108\\_16200.html](http://www.scs.gov.cn/zcfg/202001/t20200108_16200.html).
- [8] 李潇. 中美公务员培训制度比较研究[D]. 山西大学, 2012.