

我国农民培训管理制度的制约瓶颈与路径选择

陈建录

(贵州师范大学 教育科学学院, 贵州 贵阳 550001)

摘要:我国农民培训多部门管理保证了培训对象的广泛性、内容的全面性、方式的灵活性和培训网络的基本形成,但也存在农民培训理念落后,农民培训供给主体缺乏协调与监督,跨部门配置制度导致的管理混乱等制度制约瓶颈,落实农民培训联席会议制度是解决这一问题的最佳路径选择。

关键词:农民培训;管理制度;制约瓶颈;路径选择

中图分类号:G72

文献标识码:A

文章编号:1009-413X(2014)01-0080-06

一、我国当前农民培训多部门参与的特点

农民培训作为一种公共服务,管理因其复杂性在我国呈现一种多元共治的局面。中央各部委以工程或计划的形式向农民提供各种培训,如表所示:

表1 农民培训的政府部门及实施项目

教育部	农村实用技术培训计划
	农村初中推行绿色证书计划
	丰收计划
	绿色证书计划
农业部	阳光工程
	金蓝领工程
	三进村行动
	农业科技电波入户计划
人力资源和社会保障部	新型农民科技培训工程
	面向全体劳动者的职业技能培训制度
中央扶贫办	雨露计划
	两翼农户万元增收工程
中央组织部	农村党员干部现代远程教育
	农村党员基层干部适用技术培训
文化部	文化信息资源共享工程
	“十一五”乡镇综合文化站建设行动
科技部	村文化室、农家书屋建设行动
	国家星火计划项目
中央统战部 (中华职教社)	温暖工程李兆基金百县百万农民和万名乡村医生培训”计划
	农村青年致富能手行动
共青团	农村青年致富能手行动
	农村妇女培训计划
全国妇联	创建平安家庭活动

(资料来源:根据有关文献整理而成)

各部门按照行政管理的方式从中央、省、市、县都设有垂直管理机构,形成了农民培训的纵向管理体制。有些部门还设有专门的农民培训机构,如教育部设有县职教中心、职业中学和乡镇文化技术学校;农业部设有中央农村广播电视学校、职业技能鉴定指导中心职业技能鉴定处、农村广播电视学校、农村能源职业技能鉴定站和农民科技文化活动中心;人力资源和社会保障部设有技工学校;文化部设有乡镇综合文化站和村级文化站;中央组织部的各级党建系统在农村建设的党员活动场所;科技部在各地挂牌的星火学校,等等。

当前我国农民培训的特点有:

第一,培训对象广泛。从年龄来看,凡是年满16周岁,有接受培训意向的农民都可接受培训;从参与培训的职业技能类型来看,有农民技术员、科技户、专业户的技能提升培训,农村干部培训,针对外出打工的农民工培训和返乡农民工创业培训;从培训的性别来看,有专门针对农村妇女的培训;从农业生产经营方面,有农民就地转移培训,有针对村级动物防疫员、植保员、农机手等农村社会化服务人员,以及对种植养殖大户、农业机械大户、农村科技带头人、农村经纪人、专业合作组织领导人、农业企业经营创办人和有志于农村创业的大、中专毕业生的培训;还有专门针对复员军人、农村残疾人的培训等。

第二,培训内容全面。农民培训的内容,有致力于提高农业经济管理和生产技能,提高管理经营能力和生产水平的农业生产技能培训;有对农民工和城镇化较快地区的农民进行的职业技能培训,以提

收稿日期:2013-06-24

基金项目:2013年度教育部人文社会科学研究一般项目“城镇化进程中少数民族地区农村职业教育办学模式研究——以贵州云南为例”;2012年贵州省优秀科技教育人才省长专项资金项目“贵州少数民族农村职业教育办学模式研究”[黔省专合字(2012)74号];本研究还得到“贵州师范大学博士科研启动资金项目”(1200405031120014)的资助。

作者简介:陈建录(1970—),男,山东新泰人,博士,副教授,主要从事职业技术教育、成人教育研究。

高其就业能力和生存能力;有致力于培养农民专业户和骨干农民的新型农民培训,以提高其农业生产科技水平;有致力于提升农民的文化素质、思想道德和生活质量的社区教育培训,以提高社区文明程度、建设农村新型社区。

第三,培训方式灵活。在农民培训方式上,有现场培训,如送科技下乡、“点单式培训”,各种培训项目扶贫、城乡结对帮扶活动等;有异地培训,如陕西吴起送农民到外地的培训,学校培训、外地企业招工培训、国际援助项目以及各种劳务输出培训等。在培训方法上,有课堂讲授、“田间课堂”、“流动课堂”,以及利用网络函授、广播电视等媒介进行的远程农民培训等。在培训时间上,可分为短期班、中期班、长期班、夜校、假日培训等。在学制上,有农民学历教育和各种非学历教育。

第四,培训网络基本形成。从横向看,农民培训的主管部门与同目标、共同参与的部门办学体制基本形成,建立起教育部与农业、科技、劳动、人事、城建等多部门联合参与、分工合作、优势互补的培训工作机制;农民培训机构,如县职教中心、职业中学、农广校、农业技术推广中心等联合开展农民培训,逐步建立起了以职教中心为龙头,以职业学校、农广校等为培训基地,以乡镇文化技校为培训点,以社区和示范户为辐射点的农民培训网络体系。

二、我国农民培训的多部门管理体制的制约瓶颈

(一)农民培训理念落后

1. 农民培训定位不明确

农民培训及其供给主体始终没有定位。农民培训属于农民教育范畴,也就是说,应当是教育的一部分。然而,农民教育并不属于常规教育体系(学前教育、基础教育、职业教育、高等教育、继续教育)的任何一种。有人尝试把农民培训归入某一类型的教育,但农民培训的范围如此之广、内容如此之繁杂,而且任何一种教育类型的基本功能都不是农民教育。因此,农民培训不是教育部门的主要责任。虽然农业部进行农业推广教育多年,对农民适时开展农业新成果、新技术、新产品和新品种的推广培训,然而,农民培训并不是其主要功能,所以农业部门不是农民教育的责任主体。既然教育部门和农业部门都不是农民培训的责任主体,那么其他部门当然也不是农民培训的责任主体。所以,农民培训处于一种“人人都管、人人都管不了”的尴尬境地。这也是

造成我国农民培训多部门管理的一个重要原因。从严格意义上说,农民培训是一种综合教育,包括各种就业技能培训,也包括一些基本的政治、文化、法律、健康知识,这是中央和地方各级政府的职责,因此,农民教育亟待政府的准确定位。

2. 农民培训决策的科学化、民主化程度较低

虽然,农民培训采取多部门办学体制,但并不是现代社会理想的“多元共治”,甚至与之相差甚远。多个部门的背后是政府的一元主体,政府垄断着农民培训的一切供给。一方面,现行农民培训制度虽然建立了信息公开机制,但还没有建立绩效评价、问责制、农民培训纠错机制等,导致社会参与度低,亟需建立农民培训的共治治理制度。另一方面,由于缺乏法律依据和政策支持,导致一些地方政府不能依法行政、依法治教,进一步引发了农民培训决策失误、效率低下等问题。

对培训机构来说,政府并没有建立起促使其健康运转的激励、监督、保障等运行机制,由于缺乏相应的配套政策为依托和项目支持,也没有直接的农民培训的规划与措施为参照,使得农民培训机构只能在“利益最大化”的导向下参与农民培训,而离农民的利益和需求越来越远。

3. 政府对农民职业教育的认识不足

20世纪90年代末的教育管理体制变革,促使由部门办学的管理体制改为中央和省级政府为主的教育管理体制。然而,在改革过程中,出现了“一刀切”的现象。其他行业教育经过资源重新配置而得到优化和提高,而农业教育和农村职业教育却在不同程度上被削弱、流失,甚至瘫痪。全国农村职业高中基本上处于“有校无生”的瘫痪状态;20世纪90年代曾经繁盛一时的农业中等职业教育受到极大冲击,^[366]所学校经各地调整,不足二百多所,目前还在减少,有的脱掉“农字帽”,有的升为高职院校,有的被合并。^[1]结果是各省只保留一两所农业院校,这些院校也因没有相应配套政策和项目支持而举步维艰。农民职业教育本身的弱质性和广泛性,决定了其必须得到多个部门、多个行业的支持。当政府认识到这一问题,重拾部门办学的老路时,却处处与市场经济产生抵牾,至今尚未找到适宜的发展路径。

(二)农民培训供给主体缺乏协调与监督

首先,我国的农民培训是多部门办学体制,组织和协调机制难以建立。农民培训工作由中央与地方各级行政部门、各部门的各系统组织或个人分别组织实施。在多部门管理体制下,农民培训并不是各

部门的首要目标和主要任务,因此,在农民培训中各部门之间并没有建立某种共同承诺,而且这种共同承诺也并不具有可信性和现实性。各主体之间需要建立一个监管协调机构,需要集中各部门的培训资源来抵制信任危机,这些措施的成功主要依赖于各部门的声誉和部门间的信任。多部门参与虽然易于调集各方资源,容易形成宣传效应,提高人们的认识程度,但是由于没有专门建立独立的管理机构,多部门管理导致条块分割、各自为政、闭关自守、相互封闭,职能范围重叠。这种管理体制的混乱进一步导致了农民教育培训资源的巨大浪费。如在农业部门,科研、推广和教育由不同司局分管;在教育部门,中职由职教司分管,高职由高教司分管。农民培训机构一如其管理机构,条块分割、各自为阵,缺乏统一规划管理,导致农科教结合成为一种现实存在,但却难以真正实现梦想。

其次,农民培训的绩效取决于其质量监督和绩效评估机制。然而,现行的农民培训还没有可供参照的质量监督和评估指标体系。因此,对农民培训绩效的评价还停留在比较原始的上级检查上,领导满意程度是决定培训好坏的一把重要标尺,定性有余而定量不足,一些所谓的量也是“培训了多少多少人数”,而至于培训的效果、就业去向的追踪调查,则无人问津。

(三)跨部门配置制度导致的管理混乱

1. 培训机构零乱,跨部门配置协调性差

鉴于农民培训的复杂性,很多行政部门和事业单位都涉足农民培训。从横向看,有农业部、教育部、科技部、人力资源与社会保障部、国务院扶贫办、民政部、共青团、妇联等,几乎每一个行政部门都涉足农民培训。从纵向看,这些部门一般从国家,到省、市、县,甚至到乡镇都设置专门的农民培训职能机构。例如,人力资源和社会保障部在各地设立的技工学校、农民工就业训练中心、职业技能培训与鉴定中心;农业部设有中央农村广播电视学校、职业技能鉴定指导中心职业技能鉴定处、各地农业局农村广播电视学校、农村能源职业技能鉴定站以及农民科技文化活动中心;教育部门主管着县职业中学、职教中心以及乡镇成人文化技术学校;文化部设有从中央一直延伸至社区和村庄的各级文化站;科技部还有在各地挂牌的星火学校以及各级党建系统在农村建设的党员活动场所,等等。

除了上述机构,还有许多以农村和农民为对象的项目和工程,如国务院扶贫开发办公室及其领导

的省、市、县扶贫办开展的“雨露计划”;农业部的“丰收计划”、“绿色证书”计划、“阳光工程”、“金蓝领工程”、“三进村”行动;文化部的“共享工程”;教育部的“燎原计划”(1998年机构调整后撤消)、“绿色证书”计划;共青团、妇联的各种培训活动等。

这些部门各自独立,而且自成体系。农民培训的多部门、多行业分散管理由于缺乏统一规划,使得农民培训的资源浪费严重。一方面,我国还没有建立一个统一的培训体系。农民培训主要还停留在一些初级技能培训上,没有形成一个从初级到中级、高级的农民培训体系,不能满足农民群众日益增长的继续培训需求。笔者在调研中发现,农民培训基本上是一次性的终结性培训,基本没有培训学校或机构提供相关内容的继续培训。另一方面,培训学校和机构之间协调性差,学科或专业重复设置现象严重,一味追求热门专业,导致大量人力、财力、物力资源浪费。另外,培训机构也存在重复建设现象,一些培训机构由于提供的培训内容单一,农民在接受完一次培训后,由于培训机构不能提供继续学习的内容而终止了学习,导致一些培训机构或学校闲置。为此,我们必须建立整合机制,促进这些教育资源的有效利用。虽然负责农民培训的部门很多,但实际的培训任务都是在县一级开展,县级政府承担着所有部门下达的培训任务。县一级政府的农民教育责任如何界定,如何统筹、整合各部门的农民培训资源,是县一级政府的重要责任。

笔者在调研过程中发现,在农民培训的实施过程中,由于缺乏有效的整合机制,参与培训的各个部门存在着互相扯皮、推诿、争权夺利的现象。农业部门的培训虽符合农民实际需要,但仅凭农广校的师资力量远远不够,也没有足够的资金去聘请专家和教师。财政部门由于财力有限,而且由于农民培训投资基本没有回报,于是遵循经费拨付的最小化原则。教育部门虽然拥有大量的教育资源,但农民培训并不是其主要的职能,而且农民培训会占用其固有资源,对教育质量必然造成一定冲击,当然也存在师资不对称的问题,所以教育部门对农民培训没有太大热情。人力资源与社会保障部门的工作重点是下岗工人、复员军人、残疾人的就业和再就业问题,对农民培训服务较少。农业、教育、科技、妇联、劳动等部门从横向上对农民培训齐抓共管,这些部门表面都在管,其实都不想管。所以这些部门在培训过程中各管一摊、各走一边、各自为政,除了农业部门外,农民培训都不是他们的主要职能,上级对其考核

时并没有把农民培训计算在内,所以这些部门的农民培训很容易流于形式,走过场,作秀。

一般说来,一个组织、部门、单位和个人应该只有一个直接上级,应该只对一个领导负责,这是科学管理的一个原则。“它是一项普遍的永久必要的准则。如果这条准则受到破坏,那么权力将受到损害,纪律将受到危害,秩序将受到扰乱,稳定将受到威胁……”^{[2](P177)}。当前的农民培训机构普遍存在多个上级直接管理的现象,各培训机构从中央到省,到地市、县,直到乡镇,均按行政层级对口设置,这些培训机构在接受主管部门领导的同时,又会受到县一级政府的直接干预。

这种部门办学的垂直管理和“多头管理”交织在一起,又没有统一的整合机制,使得农民培训机构和学校无所适从,造成了教育培训资源的巨大浪费。笔者2010年在农村调研时发现,多数村庄存在多个部门对同一对象多次重复培训的情况,而有些想接受培训的农民由于社会资本缺乏,根本没有培训的机会。

2. 多部门管理导致政令不畅、制度违约成本低

我国已经设立了与农民教育培训相关的政策、法规。但是,在多部门管理下,这些政策、法规并没有得到充分、有效地贯彻,政令不畅、执法不力已经成为制约农民培训发展的瓶颈,究其原因,主要表现为以下几点:

(1) 多部门管理导致实施成本过高

政策制定者一般位于权力金字塔的顶端,由于缺乏民间力量和农民的参与,自下而上的沟通交流机制难以建立,他们不可能获得来自生产一线的农民的真实信息。同时,各部门鉴于自身的利益,导致农民培训的整合机制实施成本过高。各个部门不可避免地表现出应付的态度。而且在各部门之内,政策制定者获取信息的渠道主要通过下级汇报和流于形式的考察和调查,而这些所谓的调查和考察一般都是下级为了迎合其需要提前安排好的,他们获得的信息大多数是虚假信息、失实情报,对现实不可能做出准确有利而及时地判断。可以想象,这样制定出来的培训制度的针对性、可行性、操作性、实用性能有多大。即便下级能够遵守并执行这些制度,也会由于脱离实际、实施成本过高而无法顺利进行。

(2) 多部门管理导致的制度违约成本过低

假设政策制定者出台的制度完全是有效的,也会因为制度的违约成本过低,而得不到执行者的认真执行。违约成本是“工作人员因为失去该岗位而

发生的机会损失,研究违约成本有利于研究工作人员尽忠职守的动机和对岗位工作人员的监督与管理问题。”^[3]

根据“经济人”的理性假设,岗位责任人努力工作的目的是为了获取更多的经济利益。如果岗位责任人在工作中违约的成本较大,则该岗位责任人会主动履行岗位责任。^[4]根据诺斯的观点,制度提供的一系列规则是由社会普遍认可的非正式约束(非正式规则)、国家规定的正式约束(正式制度)和实施机制构成。一项制度的安排能够对当事人形成约束和激励,从而影响当事人的行为选择。强有力的制度约束(惩罚)将会提高当事人的违约成本,使任何违约行为变得不划算,即违约成本大于因违约而获得的利益,从而使当事人自觉遵守制度。也就是说,一项制度要想有效地实施,除了设计一定的激励机制之外,还必须有针对性违反制度者的惩罚措施。“制度为一个共同体所共有,只有运用惩罚,才能使个人的行为变得较可预见,只有带有惩罚的规则才能真正创立起一定程度的秩序,将人类的行为导入合理预期的轨道。”^{[5](P5)}

我们在审视我国已经出台的各项农民培训制度时,不难发现我国涉及农民培训的各项法律法规,无论是国家级的《农业法》、《农业技术推广法》、《职业教育法》,还是各省、市、县的农民培训实施条例,都没有制定对当事人的惩罚规则,也没有建立对承担部门的违约问责机制。惩罚规则和问责机制的缺乏,导致了农民培训政策执行中的随意性和机会主义,使政令贯彻不畅和政策执行不力成为必然的结果。

(3) 多部门管理导致信息不对称

信息经济学认为,在各种活动,特别是市场经济活动中,各类人员对活动信息的了解存在着差异,一般说来,掌握充足信息的人员往往比缺乏相关信息的人处于更加有利的位置,这就是信息的不对称。笔者在调研中发现,农民培训搞得不好甚至管理不善的案例中,管理人员素质并不是最主要的因素,更多是由于信息不对称所致。当农民培训被越来越多的部门关注的时候,部门内外的信息必然越来越不对称。主要表现为:部门与部门之间的不对称,部门内的管理者之间不对称,管理者和经营者之间的信息不对称。之所以会出现上述不对称的原因有二:一是多部门管理和部门办学的农民培训制度下,农民培训的分支机构遍布全国,管理半径过大,从中央到地方经历多个层级,其结果是内部信息交流不通

畅;二是农民培训的所有权与实际控制权分离。

1)各部门之间的信息封锁导致信息不对称

作为农民培训的利益相关者,各部门出于各自的利益,彼此之间有意无意地相互封锁信息。教育部门不愿意把自己最有利于培训的资源贡献出去,所以对外封锁消息。农业部门具有与农民打交道的经验,最了解农民的需求,却不想把这方面的经验传授给其他部门。人力资源和社会劳动保障部门能及时掌握就业信息,但不愿意把这些信息与其他部门分享。作为支持农民培训核心的财务部门,因为不直接参与农民培训,也不向其他部门提供农民培训经费的使用情况,其他部门为获取更多经费的支持,隐瞒农民培训的真实信息,夸大培训的数量和效果。于是,信息封锁成为“家常便饭”,农民培训中的“各扫门前雪”现象成为约定俗成的行规。各部门所掌握的信息成为其私有产品,以保障其利益的最大化。

2)部门内的信息传递失真导致信息不对称

在部门办学体制下,政策制定者可能对农民培训的真实信息知之甚少或一无所知,他们想获取信息,只能看汇报材料或听下级的汇报,难以与来自一线的培训机构负责人、培训教师、农民进行直接交流,没有与民间建立起直接交流的通道,难以掌握农民培训和农村真实情况的一手资料。在这种行政化的模式下,下级出于自利的需要而欺上瞒下,报喜不报忧。这样一来,信息在经过无数次传递之后,每一层都存在信息失真的情况,从而导致了同一部门内,不同管理者之间的信息不对称。

3)农民培训的管办分离导致的信息不对称

现行的农民培训虽然采取的是部门办学制度,但实际上,除了农业部门有专门的办学机构——农广校外,其他部门并没有设置专门的办学机构,主要依托当地教育部门来进行,如职业教育中心、职业中学、成技校等。即使对农业部门来说,由于承担的任务重,压力大,农广校对庞大的培训任务来说无异于杯水车薪,农业部门也不得不挂靠教育部门。农民培训办学不得不采用管办分离的策略,从而导致管理部门与办学机构(经营者)之间的信息不对称。

笔者对新泰市农业局副局长孟庆明的访谈证明了这一不对称现象比较普遍。如下:

农民培训之初,由于办学场所小,我们主要依托职业中专和职业高中进行农民培训,但一年后发现,职业学校的老师采用教普通学生的方法教农民,老师在课堂讲,农民在下面听,纸上谈兵。农民反映说在职业学校培训不但学不

到什么本领,而且把自己的庄稼也给耽误了,所以农民意见很大。更关键的是,这两所学校在和我们经费时说得跟农民完全不一样,说效果多么多么好,培训人数也夸大了将近一倍。到第二年,我们有了经验,通过招标,又吸引了两家民办培训机构参与农民培训,签订培训合同时我们先预付一定的培训经费,验收合格后再把剩余的经费补齐。这两所培训机构是职业中专和职业高中,这样除了农广校外就有了四家培训机构,彼此之间形成了竞争态势,对农民培训也就越来越重视了,调动了培训机构与职业学校的积极性,参训农民也学到了一定的技能,效果很好。

农民培训的行政化管理导致农民培训资源配置低效。一方面,由于缺乏市场和民间力量的介入,公立培训机构缺乏压力和竞争,导致农民培训资源的利用率极低。农民培训的行政化屏蔽了市场和民间的进入,阻碍了农民多元化的教育需求,在某种程度上窒息了农民培训多样性的发展。另一方面,农民培训和实施主体始终没有准确定位。由于农民培训的内容涉及的范围太广,各个部门都不可能成为单一的农民培训主体。这进一步抑制了相关部门的积极性,导致培训模式的固化和部门垄断,成为农民培训健康发育和发展的制度性障碍。“国家的存在是经济增长的关键,然而国家又是人为经济衰退的根源”^{[6](P20)},经济领域是如此,农民培训领域亦如此。农民培训离不开政府的支持,而政府对农民培训的过多干预,往往成为制约其顺利发展的瓶颈。从国际比较上来看,发达国家的农民技术教育走过的是一条从过去以政府为单一供给主体,向以政府、学校、培训机构及农民合作组织共同供给的道路。在市场经济逐步完善的情况下,如何调动行业企业、农民合作组织、社区以及农民的积极性,满足新时期农民的多元化、个性化、人性化的发展需求,是我们亟待解决的问题。

三、走出农民培训管理困境的路径选择——完善国务院直接领导的农民培训联席会议制度

农民培训的多部门管理体制由于部门分割,资源管理分散,机构设置重叠,农民培训职责交叉,政出多门、权责难辨,互相推诿扯皮,导致农民培训陷入“人人都管,人人都管不好”的窘境,直接影响培训效果。

为了解决这一问题,国家出台了一系列文件和措施。2002年《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》明确提出:“在国务院领导下,建立职业教育工作部际联席会议制度,研究解决职业教育工作中的重大问题”,以“建立并逐步完善在国务院领导下,分级管理、地方为主、政府统筹、社会参与的职业教育管理体制。”2004年6月,由国务院牵头,职业教育工作部际联席会议制度正式确立,成员有教育部、国家发改委、财政部、人事部、劳动保障部、农业部、国务院扶贫办等七部门。2005年10月,国务院颁布的《国务院关于大力发展职业教育的决定》明确要求,“县级以上地方政府也要建立职业教育工作部门联席会议制度。”目前,全国各省、自治区、直辖市在省级层面都确立了职业教育工作部门联席会议制度,许多市、县级政府也已建立了职业教育工作部门联席会议制度。农民培训的管理主要由县、市职业教育工作部门联席会议统筹。

这一制度的确立,有助于政府对农民培训的统筹领导,有助于政府有关部门对农民培训工作的沟通与协调,为农村职业教育的可持续发展提供了有

力的制度保证,也是我国职业教育、特别是农村职业教育发展史上的一个重要的体制创新。

然而,笔者在调研中发现,联席会议制度的实际运作过程中,并没有达到当初政策制定者预期的目标,因为联席会议制度并不是一个独立的法人实体机构,在一些地方联席会议制度形同虚设,并没有从根本上真正解决农民培训管理体制不顺的问题。

为此,当务之急是落实农民培训联席会议制度,可以采用两种思路:一种思路是借鉴英国和法国的做法,在不改变当前农民培训格局的情况下,由国务院指定农民培训的职能管理部门,使之承担农民培训的主要责任,如英国的农民培训由农业部培训局专门负责,法国的农民培训由农业部培训晋级和就业委员会专门负责。另一种思路是将各部委负责农民培训或与农民培训相关的部门撤并、整合为一个新的部门,由国务院单独领导。无论出于哪一种思路建立的机构,其任务是落实农民培训联席会议制度,牵头协调与其他部门的农民培训工作,结合全国农村发展经济和社会实际,制定相关政策与措施,统筹各种农民培训资源,进行合理配置。

参考文献:

- [1] 李水山. 目前农民绿色证书教育的现状,问题和困难[J]. 中国农村教育, 2005, (1-2): 24-29.
- [2] 刘光起. 管理模式[M]. 北京: 企业管理出版社, 1997.
- [3] 陈秀霞. 会计信息失真的经济学思考[J]. 福建商业高等专科学校学报, 2003, (3).
- [4] 吕春晓. 违约成本与责任人自愿履行岗位职责的关系分析[J]. 西安电子科技大学学报(社会科学版), 2005, (2).
- [5] [德]柯武刚, 史漫飞. 制度经济学: 社会秩序与公共政策[M]. 北京: 商务印书馆, 2000.
- [6] [美]道格拉斯·C·诺斯. 经济史中的结构与变迁[M]. 陈郁, 罗华平, 译. 上海: 上海三联书店, 1994.

Bottleneck and countermeasures of the rural training management

CHEN Jian-lu

(School of Education, Guizhou Normal University, Guiyang, Guizhou 550001, China)

Abstract: Multi-sectoral management for farmer training can ensure the width of objects, comprehensiveness, flexibility of training mode and construction of training networks. However, the concept of the training is backward, and the management lacks coordination and supervision. Therefore, the solution lies in the implementation of the joint meeting as a system.

Key words: rural training; management; bottleneck; approach

[责任编辑 宗健梅]