

关于高校年轻干部队伍培养建设研究

---以金华广播电视大学为例

姜笑华

金华广播电视大学(浙江商贸学校)

DOI:10.12238/mef.v3i9.2892

[摘要] 党的十八大以来,习总书记多次强调培养年轻干部的重要性,他指出要加强和改进年轻干部工作,要下大力气抓好培养工作,建设一支忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、符合新时期好干部标准、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。高校肩负着培养社会主义建设者和接班人的重任,而完成好这一特殊使命离不开一支高素质的干部队伍。培养选拔优秀年轻干部对加强干部队伍建设,提升干部队伍整体素质意义重大。本文以金华广播电视大学为例,对该校年轻干部队伍的现状、存在问题及原因进行了深刻分析,并就改进年轻干部队伍培养提出了对策和建议。

[关键词] 高校; 年轻干部; 队伍建设

中图分类号: D262.3 文献标识码: A

Research on the Cultivation and Construction of Young Cadres in Universities

---Take Jinhua Radio and Television University as an Example

Xiaohua Jiang

Jinhua Radio and Television University (Zhejiang Commerce and Trade School)

[Abstract] Since the 18th National Congress of the Communist Party of China, General Secretary Xi has repeatedly emphasized the importance of training young cadres. He pointed out that it is necessary to strengthen and improve the work of young cadres, to make great efforts to train and build a team of high-quality professional young cadres that firmly carry out new era of socialism with Chinese characteristics, meet the standards of good cadres in the new era, and this team is loyal and responsible, with sufficient numbers, and is full of vitality. Colleges and universities shoulder the important task of cultivating socialist builders and successors, and fulfilling this special mission is inseparable from a team of high-quality cadres. Cultivating and selecting outstanding young cadres is of great significance to strengthening the construction of the cadre team and improving the overall quality of the cadre team. Taking Jinhua Radio and Television University as an example, this article deeply analyzes the current situation, existing problems and reasons of the young cadre team of the school, and puts forward countermeasures and suggestions for improving the training of young cadre team.

[Key words] colleges and universities; young cadres; team building

1 年轻干部培养选拔现状

近年来,金华广播电视大学党委不断加强年轻干部队伍建设,深化干部选拔任用制度改革,加大年轻干部的培养,完善干部考核制度、管理制度,着力推进年轻干部规范化、制度化建设。2018年2月,学校出台了《关于加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的实施办法》,2018年6月,开展科职务及以上干部选拔任用工作,

出台了《科职务及以上干部选拔任用办法》,明确了指导思想、选拔条件、选拔程序和方法以及工作要求,共选拔任用中层干部41名。2019年6月开展暑期机构微调,新提拔中层干部1名;2019年8月,市教育局对校领导班子进行调整优化,有3位中层干部提拔为校班子成员;2019年12月,市委对学校主要领导进行了调整。截止2020年9月,学校实配中层科级干部40名。

2 存在问题及产生问题的原因

学校要适应新一轮的发展形势和机遇挑战,就需要一大批年轻干部走上重要岗位,但在选拔干部时,人事部门常感无人可用。这既有主观原因,也有客观原因;既有体制方面的因素,也是组织方面的因素。主要有以下几个方面:

2.1 干部队伍老化严重,年轻干部在中层干部队伍中的比例偏低。从目前的干

部结构看,经过2019年8月和12月的校领导班子调整,校领导班子年龄结构得到很大改善,校级领导平均年龄49.5岁,8位校领导中40—45周岁2名,46—50周岁3名,51周岁以上3名,有1名1977年1月后出生的县处级干部;而1980年以后出生的担任中层职务的10名,占中层干部的25%。

2.2年轻干部后备力量储备不足,特别是能够担任中层正职的优秀年轻干部偏少。40周岁以下担任中层正职的仅1名,1985年1月后出生的担任中层副职仅2名,后备干部的培养跟不上学校的发展。

2.3有利于优秀年轻干部健康成长的工作机制还有待进一步完善。目前,学校年轻干部上挂下派、跨校交流和到地方、企业交流的机会不多,年轻干部学习更多是学校层面,缺乏系统培训和学习实践,致使年轻干部成长较缓慢。同时,对“双肩挑”年轻干部的考核激励机制不够完善,力度不大。造成以上问题的原因:

一是历史原因。学校由金华广播电视大学、浙江贸易学校、金华商业学校三校整合,合并后三所学校中层干部需消化解决,导致年轻干部在中层干部队伍中的比例偏低。

二是现实原因。一方面,学校在2012年完成整合后,一直按照浙江贸易学校和金华广播电视大学的三定方案运行,在运行过程中发现很多问题,直到2018年10月市编办下达三定方案批复,对我校内设机构、领导职数重新进行了重新明确。另一方面,近几年学校编制内教职工逐年减少,学校有建校40年的历史,最早的一批教师相继到了退休的年龄,导致近几年退休人数剧增,甚至比新招聘的教师数还多,无论是教师队伍还是中层干部都得不到及时补充;而在教师招聘中,由于学校竞争力不强,岗位吸引力不够,有些年甚至完不成招聘计划。

三是行政管理干部发展空间受限。在高校行政化趋势的新形势下,学校行政事务越来越繁杂,经常是“白+黑”、“5+2”的工作常态,很多在行政岗位上的年轻干部都觉得行政工作整天忙碌,单调又琐碎,而且行政岗位的晋升通道窄,成长空间受限,从我校情况看,2009年以后没有

干部从学校内部提拔到副校级岗位,直到2019年8月才有3位中层干部提拔到副校级岗位。另一方面,安心从事教学科研工作的青年教师大多致力于教学工作,很少有人自愿从事行政管理工作。而少数高职称、高学历、有一定管理经验的“双肩挑”年轻干部,也仍然要兼顾自己的专业发展,不愿意将精力分散在行政事务。诸多因素交织在一起,使我校年轻干部队伍发展空间和结构改善受到限制。

四是行政管理工作负担与待遇反差较大,导致岗位吸引力下降。行政人员在规模缩减的趋势下,既要完成比以往更多的工作,又要不断提高工作质量,就只有比以往付出更多的时间和精力。加班加点已经习以为常,节假日休息时间也越来越少。而在工资待遇上,中层干部的工资待遇得不到体现,在职称评审上对行政管理干部的教学工作量、科研和论文方面又没有降低标准,这些不仅严重挫伤了年轻干部的工作积极性,也直接影响干部队伍的稳定性。特别是学校经历了市委巡察后,很多年轻干部都不愿意继续留在行政管理岗位。

3 改进举措及建议

3.1科学制定年轻干部队伍建设规划。为了更好地满足学校发展实际需要,必须从战略和全局高度,从持续发展和提高竞争力的高度,把年轻干部队伍建设和教师队伍建设一并提到议事日程上来,制定年轻干部队伍建设长期规划,要求各学院、部门及时发现、培养年轻干部。定期推动后备干部培养,重视后备干部使用,成熟一个、使用一个,努力形成合理的干部队伍梯队和结构。

3.2完善年轻干部队伍建设机制。一是要打破学科之间、学院和部门之间的界限,加强各方面干部交流融合,促进年轻干部跨部门跨学科任职。用好活用各类人才资源,充分发挥青年教师和科研人员的作用,注重从教学、科研一线选拔有较高学术水平、有一定管理经历的业务骨干到教学、科研管理岗位任职。二是通过加强教育培训提高年轻干部素质。面对行政管理工作的日益社会化、复杂化和专业化,要不断加强对年轻干部的系统培训,通过丰富

培训内容,改革培训形式,拓宽培训渠道等多种手段,提高其政治素养、业务水平和治校理教能力,更好地提高管理水平。

3.3进一步推进年轻干部外训工作,每年选派若干名优秀干部到校外挂职锻炼。进一步规范校外挂职锻炼人员选派和管理,及时帮助他们解决实际困难和问题,在挂职锻炼中发现、考察和培养年轻干部,并在专业技术职务评聘、评优评先中给予倾斜。推荐一定数量的年轻干部到对口高校相应岗位实践锻炼。鼓励和支持各学院根据自身发展需要,积极拓展渠道,主动让年轻干部“挑担子”,让他们有更多培养锻炼机会。

3.4完善年轻干部激励机制。健全双肩挑干部制度,通过适当提高待遇,全力支持“双肩挑”年轻干部全面发展,解除后顾之忧,全身心投入管理工作,担当作为。建立健全考核激励机制,将考核作为干部德能勤绩廉的重要途径,并将考核结果与干部选拔任用、奖惩和领导班子调整密切挂钩,真正体现干好干坏不一样,作为和不作为不一样,业绩突出和不突出不一样,为年轻干部的成长搭建更好平台,从而激发年轻干部队伍的积极性。

3.5不拘一格选拔使用优秀年轻干部。坚持以事择人、人岗相适,对于实绩突出的优秀年轻干部,可以适当放宽条件,具有副高及其以上专业技术职务者或特别优秀的硕士学位获得者担任中层副职的,可不受相应任职年限的限制;具有博士学位、实绩突出的优秀青年干部可直接参加正科级干部的竞聘。

【参考文献】

[1]谭基虎,汪丽红.高校年轻干部阶梯式培养和递进式历练研究——以海南省高校为例[J].海南广播电视大学学报,2017(1):6.

[2]孙景宏,刘新军,黄武南,史立伟.高校年轻干部选拔培养机制的探索与实践[J].北京教育(高教),2014(01):73-75.

[3]李永华.优秀年轻干部培养选拔机制探究[J].岭南学刊,2012(04):58-62.

作者简介:

姜笑华(1976—),女,汉族,浙江金华人,工程师,本科,研究方向:高校人事管理。