

构建新时期高校领导干部队伍能力建设机制

蔡循光

重庆三峡学院党委组织部 重庆市万州区 404100

摘要:随着我国高等教育事业的不断发展,高校领导干部队伍的能力建设已成为当前高校管理工作中的重要课题。在新时期,高校领导干部应具备全面素质、创新能力和国际视野,以适应高等教育改革和发展的需要。因此,建立高校领导干部队伍能力建设机制势在必行。本文旨在探讨构建新时期高校领导干部队伍能力建设机制的重要性和途径。通过对当前高校领导干部队伍能力建设的现状分析,提出了针对性的建设机制,以提高高校领导干部的综合素质和能力,推动高校事业的发展。

关键词:新时期;高校领导干部队伍;能力建设

高校领导干部队伍是学校的中坚力量,其素质和能力直接影响到高校的发展水平和学术声誉。随着社会需求和时代变迁,高校领导干部应不断提升自身素质和能力,以更好地推动学校的改革与发展。然而,在实际工作中,一些高校领导干部存在着素质不够全面、创新能力不足、应对国际化挑战能力不强等问题。因此,有必要构建新时期高校领导干部队伍能力建设机制,为高校领导干部提供更好的培训和发展机会。本文总结了高校领导干部队伍能力建设取得的成绩,并提出了构建新时期高校领导干部队伍能力建设机制的具体措施。

1. 高校领导干部队伍能力建设取得的成绩

高校领导干部队伍的能力建设取得了显著的成绩,一方面,领导干部队伍结构不断优化。通过选拔任用、培训提升等措施,高校领导干部队伍的结构得以不断优化,形成了一支结构合理、层次丰富、能力较强的队伍。这有利于高校领导干部在面对复杂多变的工作环境时,能够更好地发挥各自的专长和优势,共同推动高校事业的发展^[1]。另一方面,培训体系逐步完善。高校领导干部的培训体系不断完善,包括定期开展各类培训班、专题讲座、实践交流等形式,使领导干部能够不断提升自身的知识水平、专业能力和领导技能^[2]。这有利于提高领导干部的整体素质和综合能力,使其更好地适应高校工作的需要。此外,部分领导干部的能力得到有效提升。经过培训和实践锻炼,部分领导干部的能力得到有效提升,表现出更高的工作效率和较强的执行力^[3]。这有助于提高高校的治理效能,提升高校

领导干部的整体素质,推动高校事业的发展。

2. 构建新时期高校领导干部队伍能力建设机制的具体措施

2.1. 完善选拔任用机制

2.1.1. 明确选拔标准,注重政治素质、业务能力和品德修养

针对高校领导干部的选拔任用机制,应该明确选拔标准,并且注重政治素质、业务能力和品德修养三个方面。在政治素质方面,候选人应该具有坚定的政治信仰、正确的政治方向,并且忠诚于党的事业,拥护党的领导。在业务能力方面,候选人应该具有扎实的专业知识和技能,能够胜任相关岗位的工作要求,具有创新意识和实践能力。在品德修养方面,候选人应该具有良好的道德品质和职业操守,具有诚实守信、勤奋敬业的品质,能够成为学校师生的楷模和榜样。

2.1.2. 拓宽选拔渠道,引入竞争机制,提高选拔的公正性和透明度

建立多元化的选拔渠道,除了传统的干部选拔任用渠道外,可以引入外部专家、学者等第三方机构参与选拔,增加选拔的公正性和客观性。推行竞争机制,通过设立岗位竞聘制度,让符合条件的内部人员和外部人员在公开、公平的竞争中脱颖而出。这样不仅能够激励干部队伍的积极性和创造性,也能够确保选拔过程的公正和透明。加强选拔过程的监督和评估机制,建立完善的评价体系,对选拔过程中的各个环节进行监督,确保选拔工作的公平、公

正和透明。

2.2. 加强教育培训机制

2.2.1. 制定科学的培训计划，设置针对性的培训课程

根据领导干部的实际需求和岗位特点，进行针对性的调研和分析，了解他们在管理、决策、沟通等方面的短板和需求。然后，根据这些调研结果，制定具体的培训课程，分为理论学习和实践操作两大部分。在培训课程的理论学习环节，邀请高校内外的专家学者进行讲解，涵盖领导力、团队管理、决策分析等方面的知识和技能。领导干部可以通过听讲、阅读相关文献、参与讨论等方式，加深对理论知识的理解和掌握。在培训课程的实践操作环节，组织领导干部参与各类案例分析、角色扮演、团队合作等实践活动，让他们在模拟情境下，实践领导、协调、决策等技能，提升在实际工作中的应变能力和执行力。

2.2.2. 创新培训方式，提高培训效果

可以创新培训方式，采用集中培训、在线学习以及实践锻炼等多种方式相结合的方式。在集中培训环节，可以邀请相关领域的专家学者来进行专题讲座，组织研讨会和座谈会，以便领导干部们能够及时了解最新的理论知识和实践经验。同时，结合在线学习平台，可以为领导干部提供更加便捷和灵活的学习渠道，使他们可以根据自身时间和需求进行学习。通过实践锻炼，领导干部们可以将理论知识转化为实际工作能力，提升他们的解决问题和应对挑战的能力。例如，可以组织实地调研、参与社会实践项目、开展调研报告等形式，让领导干部在实践中不断锤炼自己的能力和水平。

2.2.3. 加强培训管理，对培训效果进行跟踪评估

建立个人培训档案，每位高校领导干部参加培训时，应建立个人培训档案，记录培训的内容、时间、地点、讲师信息等，并在培训结束后提交给相关部门进行归档。设立培训效果评估机制，建立统一的培训效果评估指标和评估方法，对每位高校领导干部参加的培训进行评估，包括知识水平提升、技能应用情况、对工作的影响等方面。进行跟踪评估，及时跟进高校领导干部参加培训后的实际工作表现，通过定期的跟踪评估，了解培训效果的实际情况，及时发现问题并进行改进。

2.3. 建立考核评价机制

高校领导干部队伍的考核评价机制是高校领导干部能

力建设机制中至关重要的一环。要建立健全的考核评价机制，首先需要明确考核内容。考核内容应包括领导干部的工作业绩、能力素质和廉洁自律等方面，全面反映领导干部的表现和能力水平。其次在考核方式上，应采用定量与定性相结合、平时考核与年度考核相结合的方式，以确保考核结果的客观公正性。定量指标可以是指标化的工作目标完成情况、工作量完成情况等，而定性评价可以通过同事评议、上级评价等方式进行。最后，强化考核结果的运用是考核评价机制的关键。将考核结果与领导干部的晋升、奖惩、培训等挂钩，既能激励领导干部积极进取，也能促进领导干部队伍的整体素质提升。只有建立健全的考核评价机制，才能有效地提高高校领导干部队伍的能力建设水平，推动高校事业不断向前发展。

2.4. 强化激励保障机制

为构建新时期高校领导干部队伍能力建设机制，需要采取具体措施来强化激励保障机制。第一，应该建立合理的薪酬制度，让领导干部的工作价值和贡献得到体现。通过设立绩效考核和奖励机制，为优秀的领导干部提供更好的薪酬待遇，激发他们的工作动力和创造力。第二，完善职务晋升制度也是关键的一步。领导干部应该有广阔的发展空间，可以通过不断学习和提升自己的能力来实现职务晋升。同时，建立公平竞争机制，让优秀的领导干部脱颖而出，为高校发展注入新的活力和动力。第三，加强人文关怀也至关重要。领导干部作为高校的中坚力量，他们的身心健康和职业发展都应该受到关注和关怀。学校可以为他们提供心理咨询、培训以及职业规划等服务，营造一个积极向上、和谐稳定的工作氛围，让每位领导干部都能在工作中感受到尊重和关爱，为高校的发展贡献自己的力量。

2.5. 加强监督管理机制

在构建新时期高校领导干部队伍能力建设机制的过程中，加强监督管理机制是至关重要的。具体措施包括：首先，建立健全监督制度，建立规范、完善的监督机制，对领导干部的日常工作进行监督和管理，确保其依规依纪履行职责，做到清正廉洁。其次，加强廉政教育，开展有针对性的廉政教育培训，提高领导干部的廉洁自律意识和敬畏之心，使他们深刻认识到廉洁自律的重要性，从而自觉遵守廉政准则，做到清廉自守。再次，严肃查处违纪违法行为，对违纪违法的领导干部要依规依纪进行严肃处理，坚决维

护党的纪律和国家法律,保持领导干部队伍的纯洁性和廉洁性,推动高校领导干部队伍的健康发展和改革创新。只有通过强化监督管理机制,才能确保高校领导干部队伍的整体素质和职业道德水准得到提升,从而更好地为高校事业的发展贡献力量。

3. 结论

为构建高校领导干部队伍能力建设机制,可以从以下几个方面进行思考:建立健全高校领导干部选拔、培训、考核机制;加强国际合作与交流,提升高校领导干部的国际化视野和竞争力;推动高校领导干部队伍专业化和职业化发展,建立高效的团队合作机制。通过这些措施,可以逐步提升高校领导干部队伍的整体素质和管理水平,推动高等教育事业的健康发展,实现高校治理现代化的目标。

参考文献:

- [1] 巴茜.近20年来我国高校党政领导干部队伍建设研究可视化分析[J].河北经贸大学学报(综合版),2022,22(04):61-67.
- [2] 李南,王元.新时代高校领导干部政治素质考察工作的优化路径[J].领导科学论坛,2022,(11):122-125.
- [3] 卢成观.价值意蕴·现实困境·破解之道:新时代高校领导干部讲好思政课的三维探赜[J].重庆电子工程职业学院学报,2022,31(03):27-33.

作者简介:

蔡循光(1977.03-),男,汉,四川资中人,硕士,主要研究方向为组织和干部队伍建设。