

关于高职院校年轻干部队伍建设的几点思考

陈柳

(云南交通职业技术学院 云南昆明 650500)

【摘要】 自党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央站在战略和全局高度,培养选拔优秀年轻干部是一件大事,是百年大计。习总书记对中青年干部成长寄予了厚望,并对培养选拔优秀年轻干部提出了一系列新思想新要求。年轻干部队伍建设是关系党和国家长远发展的重大战略任务,是关系党的事业后继有人和国家长治久安的重要基础性工程。新形势下高职院校必须以高度的政治责任感和历史使命感,充分认识加强年轻干部队伍建设的重要意义,进一步地对年轻干部的培养和使用进行分析和研究,对新形势下高职院校的年轻干部的培养及选拔使用提出相应的对策建议,使高职院校的发展提供强有力的人才保障。

【关键词】 高职院校;年轻干部;队伍建设

新形势下的高职院校肩负着培养社会主义建设者和接班人的重任,能否担起重任,办好人民满意的教育,关键在党,关键在人,而培养选拔优秀年轻干部就是解决人的问题。目前高职教育年轻干部队伍建设存在的选拔年轻干部工作的发展不够平衡,培养使用年轻干部工作力度不够,还有论资排辈现象;年轻干部由于工作经验的缺乏,大部分新进年轻教师都分配到教师岗位上工作,导致在行政机关导致年轻干部的源头不足;目前大部分高职院校里中层领导干部中年轻干部偏少,未达到比例要求的现状以及干部选拔的体制上还有着制度措施不够完善的问题和困境不断推进年轻干部的培养,我们只有不断优化高职院校各级领导班子结构,增强干部队伍的生机与活力,才能为加强和改进高职院校培养选拔优秀年轻干部工作提供有力支撑。

1、新形势下高职院校对年轻干部的培养存在的问题

1.1 年轻干部培育体系不健全

由于大部分高职院校都重视中青年教师的培养,忽视了要从优秀年轻教师队伍里培养年轻干部梯队,从而从顶层设计就缺少了对年轻干部的培育。年轻教师本身只注重教学内容的学习,在理论学习教育方面,思想上不重视,加之参加培训的机会少,教学任务重,一旦有理论学习教育的培训潜意识中就只会派出行政管理人员参训,几乎不会考虑选派优秀年轻教师参训,导致对优秀年轻教师宗旨意识的培养教育欠缺。在新形势下高职院校年轻干部培养教育方面,大部分年轻教师产生了自己是教师的思想定位,新形势下高职院校对年轻干部的培养也不明显,使多数年轻教师从思想上根本就没有想发展成为年轻干部的想法。参加各类培训时,学习的内容选择则存在一定的局限性,只重视专业学习,而忽略了综合理论的学习。导致优秀年轻教师在思想政治、宗旨意识、工作作风等方面意识欠缺,导致从潜意识里就没有忠诚干净担当为学校发展作出贡献的思想。在行政管理岗位实践锻炼方面,大多高职院校在招聘人员时大多是招在教师岗位上,基本上没有行政管理岗位实践锻炼的机会,对学校的组织机构和干部队伍建设等方面几乎不了解,而新形势下高职院校干部队伍建设工作中,从根本上就缺乏从优秀年轻教师中选拔年轻干部的思想,所以年轻干部的培育体系不健全。

1.2 对优秀年轻干部发现不及时

由于大部分高职院校年轻干部的培育体系不健全,在干部选拔任用工作中没有强有力的人才后备力量支撑,故在干部选拔任用的过程中,尤其是在干部提名阶段,对优秀年轻教师的推荐条件闭塞,很难全面、直观、及时地发现“德、能、勤、绩、廉”等综合考评较好的年轻教师,更难使用到比较适合岗位上;

再者是近今年才开始重视干部人事档案工作,对现有的干部人事管理信息不健全,没有建立后备干部库,在干部任用工作中凭经验主义思想还存在论资排辈现象,缺乏了及时发现年轻干部的信息支撑,使新形势下高职院校党委和各二级党组织无法对年轻干部的全面综合素质和工作表现进行客观的评价和了解,导致优秀的年轻干部得到提拔或使用问题造成阻碍,给干部选拔任用工作带来弊端,不容易发现优秀的年轻干部,从而影响了选人用人的质量。

1.3 对年轻干部的人文关怀体现不充分

目前大部分高职院校的年轻教师都认为新形势下高职院校是以培养技能人才和以教学为中心,每周按质按量完成教学工作量,其余的时间可以自主安排,且专业技术的提升相对平衡,都愿意往教师专技岗位上走;导致行政岗位很难留住年轻优秀人才,其中最大的因素是缺乏对从事行政管理年轻教师的人文关怀,如工作任务重、压力较大,个人发展方向闭塞,特别是职称晋升较难等,对行政管理岗位上的年轻干部来说造成了很大的困扰,给新形势下高职院校年轻干部队伍建设带来了很大弊端。

1.4 新形势下高职院校二级党组织在培养选拔优秀年轻干部工作中发挥作用不明显

很多高职院校二级党组织都纷纷反映工作人员严重欠缺,首先想到的就是招聘新人,而新进人员慢慢的就往教师岗位上转,潜意识中认为选人用人是学校上级党组织的事情,在选人用人的工作中只需要坚决服从上级党组织的决定,而忽视了培养身边年轻教师往行政岗位上发展,总认为培养选拔任用干部工作学校会全盘考虑,无形当中就出现了“坐等靠”现象,未能积极主动的从学校基层党组织就承担起在为学校培养优秀年轻干部的责任,从根本上缺乏了为学校发现和培育优秀人才的思想能力和“传帮带”的能力,导致各高职院校在干部选拔任用工作中出现人才缺失的情况。

2、加强新形势下高职院校年轻干部队伍建设的对策

2.1 加强年轻教师的理论学习,善于及时发现优秀年轻教师,注重管理能力提升

加强组织年轻干部深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想理论,坚定理想信念,始终做马克思主义的坚定信仰者,做中国特色社会主义事业的坚定实践者,在思想上、政治上、行动上与中央保持一致,落实党的路线、方针、政策,担负起年轻一代的时代使命。加强年轻教师政治理论学习,强化宗旨意识,不断提高年轻教师的政治觉悟和政治能力,营造风清气正的政治生态,有针对性地进行对年轻教师的培养,善于及时发现优秀年轻教师,推动开拓视野、增长才干、砥砺品质,尽快成长

成熟,进一步提升年轻教师的管理能力。教育引导广大青年教师增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

2.2 高职院校各级党组织要进一步加强青年教师教育培训,为新形势下高职院校年轻干部队伍建设提供人才保障

年轻教师发展潜力大,思想活跃、接受新事物快,针对这些特点,二级党组织要积极主动的承担起为学校培养优秀年轻干部的责任,对新进的年轻教师加大培养,善于发现主动积极,力所能及,吃苦耐劳,适应能力强的年轻教师,做好“传帮带”工作,有计划地安排年轻教师到上级、学校和党校等组织的各类培训班学习。通过学习,端正工作作风,始终坚持“以德为先、好干部”标准,选好用好优秀年轻干部。不断地在工作中开拓创新,为工作增添新活力。

2.3 建章立制,加强新形势下高职院校年轻干部选拔任用相关制度建设

新形势下各高职院校应积极研究培养使用年轻干部工作的相关措施,加快新形势下高职院校年轻干部选拔任用制度,认真落实干部能上能下的制度,出台相应的年轻干部培养选拔任用相关实施办法,加强制度管理,形成新形势下高职院校年轻干部队伍建设的一套培养体系。

2.4 极力体现人文关怀,助推年轻干部成长

年轻干部的成长和党的教育培养紧密相连,年轻干部是党的希望,年轻、热情、有闯劲,接触事物多,适应能力强,是党未来的中流砥柱。新形势下高职院校在年轻队伍建设工作的基础上要充分体现对年轻干部的人文关怀,从个人发展方向和职称晋升等关键点给予解决,让年轻干部排开后顾之忧全身心投入到工作中,助推年轻干部不断成长成才,为新形势下高职院校年轻干部队伍建设提供强有力的干部储备力量。

2.5 统一建立新形势下高职院校年轻后备干部档案,统筹调配,动态管理,优先使用。

加强对优秀年轻后备干部的选拔和培养,建立健全年轻后备干部库,及时掌握年轻后备干部思想工作状况定期分析、定期谈话等制度,以便了解掌握年轻干部的所思所想所盼,启用后备干部时可适当简化干部管理工作的繁杂性,建立年轻后备干部成长档案,使之实用性强,操作容易,能方便掌握年轻干部动态,使干部管理工作达到精细化、科学化、系统化。使新形势下高职院校在干部选拔任用工作时可以及时高效的发现优秀年轻干部,在工作需要时优先使用。同时也为新形势下高职院校建设素质高、有作为的新形势下高职院校年轻干部队伍打下坚实的基础。

风清气正选干部,德才兼备建队伍,新形势下高职院校年轻干部队伍建设,事关人才培养的可持续发展,优秀年轻干部肩负着新形势下高职院校人才培养持续稳健发展的使命和重任,是祖国的未来和希望。大力培养选拔优秀年轻干部,是关系国家各项事业兴旺发达、薪火相传的根本保证,是适应新时代、应对新挑战的战略抉择,也是加强领导班子和干部队伍建设的紧迫任务。如何贯彻落实全国、全省、云南省委教育工委优秀年轻干部培养选拔工作相关会议和文件精神,按照“拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量”要求,建立健全系统完备、科学规范、有效管用的优秀年轻干部培养选拔机制,是摆在每个新形势下高职院校党组织面前的一项重大课题。总而言之,建设好新形势下高职院校年轻干部队伍,是新形势下高职院校持续发展的必然,建设好新形势下高职院校年轻干部队伍,为中国特色社会主义事业培养造就一代又一代可靠接班人,为祖国的人才培养作出强有力的贡献。

课题:《新形势下云南高职院校年轻干部队伍建设分析研究》课题编号(2021J0983),云南省教育厅课题基金资助

参考文献

- [1] 代丽健. 高校培养选拔年轻干部路径探究[J]. 兰州教育学院学报, 2018, 34(09): 88-90.
- [2] 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, 18(01): 1-6.
- [3] 刘建华, 张蕊. 干部信息管理和选拔任用决策支持系统的设计与实现[J]. 计算机工程与设计, 2008(24).
- [4] 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.